

Arbejdsmarkedsudvalget
L 92 - Bilag 1
Offentlig



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

MODTAGET

8 NOV. 2004

1430

Den Centrale Indlevering

Ved Stranden 8
1061 København K
Tlf. 33 92 59 00
Fax 33 12 13 78
bm@bm.dk
www.bm.dk

8 - NOV. 2004

Vedlagt sendes i 5 eksemplarer høringssvar samt høringsnotat vedrørende forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. og forslag til ændring af funktionærlovens § 2b.

Vores sag
6600-0011

Dette materiale er også sendt pr. e-post.

Bilag
2

Claus Hjort Frederiksen

E. Edelberg

Notat

Til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg

THO/SHM
ARC

Notat om indholdet af indkomne høringssvar vedrørende forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. samt ændring af funktionærlovens § 2b

Udkast til lovforslag om lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. samt til forslag til ændring af funktionærloven blev sendt i høring den 24. september 2004 med frist for afgivelse af bemærkninger den 8. oktober 2004.

4. november 2004

Sag nr. 6600-0011

Opgave nr. høringsnotat
til FAU

Følgende organisationer har afgivet høringssvar: Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Dansk Arbejdsgiverforening, LO, AC, FTF, Lederne, Advokatrådet, CFU, KTO, KL (også på vegne af Amtsrådsforeningen og Københavns og Frederiksberg Kommuner), Personalestyrelsen, Kristelig Fagbevægelse, Center for Ligebehandling af Handicappede og Det Centrale Handicapråd, De Samvirkende Invalideorganisationer, Ældremobiliseringen, Ældresagen, Institut for Menneskerettigheder. Kristelig Arbejdsgiverforening og SALA har ikke afgivet høringssvar.

Lovforslagene har været sendt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen med henblik på evt. forelæggelse for virksomhedspanel. Erhvervs- og Selskabsstyrelsen har vurderet, at lovforslagene ikke skal i virksomhedspanel.

Generelle bemærkninger fra de hørte organisationer:

DA bemærker støtter overordnet lovforslaget og de målsætninger, der ligger bag direktivet, der implementeres ved lovforslaget. DA er tilfreds med at loven viger for kollektive aftaler der lever op til direktivets krav. DA lægger stor vægt på at lovforslaget fastslår, at gældende kollektive aftaler kan oprettholdes, forudsat at de opfylder direktivets krav og at muligheden for fravigelse af direktivets hovedregel i den forbindelse kan fastsættes af arbejdsmarkedets parter. DA finder, at det retlige grundlag for behandling af tvister med fordel kan præciseres i loven eller i bemærkningerne, jf. tilsvarende i arbejdstidsloven og lov om tidsbegrænset ansættelse.

KL m.fl. efterlyser en tilsvarende præcisering af retsgrundlaget for behandling af tvister ved de almindelige domstole for en uorganiseret lønmodtager, når der er indgået en kollektiv aftale.

Lovbemærkningerne er præciseret på dette punkt.

LO støtter overordnet set udkastet til lovforslaget, som vil være til gavn for de berørte grupper. **LO** stiller spørgsmålstegn ved direktivmedholdigheden fsva. 30 års grænsen for kontanthjælpsmodtagere og 60 års grænsen i dagpengeloven, og opfordrer til at det undersøges inden lovforslaget vedtages.

LO henviser formentlig til ungeindsatsen og særlige regler for seniorer. Disse beskæftigelsesmæssige indsatser vil være hjemlet i medfør af § 9, stk. 2 og understøttes af direktivets art. 6, stk. 1 litra a.

Lederne efterlyser en analyse af forholdet til funktionærlovens § 2a, stk. 2 og stk. 3 om retten til fratrædelsesgodtgørelse set i forhold til direktivets artikel 2 og 6.

Det overordnede formål med § 2a, stk. 1 er at yde en godtgørelse til funktionærer efter længere tids ansættelse "for at mildne overgangen til anden beskæftigelse for ældre funktionærer" (jf. FT 70/71, tillæg A, spalte 1334). Der er derimod ikke ret til fratrædelsesgodtgørelse, hvis funktionærer ved fratrædelsen vil oppebære folkepension, jf. § 2a, stk. 2. Funktionærlovens bestemmelse harmonerer dermed med lovforslagets bestemmelser om pligtmæssig fratræden.

Personalestyrelsen påpeger, at formuleringen af § 1, stk. 7, er uhensigtsmæssig, idet henvisningen til §§ 2-5 skaber tvivl om princippet om lovgivningssubsidiaritet, og foreslår derfor, at henvisningen til bestemmelserne slettes.

§ 1, stk. 7, er justeret i overensstemmelse med Personalestyrelsens bemærkninger.

Ældresagen finder det afgørende, at formuleringen af § 1, stk. 7 tilpasses således, at det ikke er muligt for arbejdsmarkedets parter, at indgå implementeringsaftaler, der udnytter direktivets artikel 6's undtagelsesmuligheder.

FTF har ingen bemærkninger til forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap. FTF noterer sig i øvrigt udformningen af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder, herunder forholdet til de kollektive overenskomster.

AC konstaterer, at der er tale om minimumsimplementering af beskæftigelsesdirektivet, og har ikke som sådan bemærkninger til forslaget til ændringer i forskelsbehandlingsloven.

CFU støtter generelt initiativer, der skal forøge ældre og handicappedes muligheder på arbejdsmarkedet.

CFU og KTO er utilfredse med den korte høringsfrist. KTO forbeholder sig ret til at eftersende evt. yderligere bemærkninger.

Ældremobiliseringen finder, at intentionerne i direktivet er positive, men at de nye regler ikke får meget betydning, hvis ikke arbejdsmarkedets parter ønsker at følge intentionerne bag reglerne. Ældremobiliseringen foreslår, at for-

slaget skærpes, da de foreslåede lovændringer ikke giver tilstrækkelig beskyttelse.

s. 3/9

Det Centrale Handicapråd og Center for Ligebehandling af Handicappede efterlyser et mere ambitiøst niveau for ligebehandling af handicappede i forbindelse med implementeringen. Rådet og centret finder, at den brede implementering mangler, og opfordrer til, at de relevante ministerier gennemgår lovgivningen på deres ressortområder ligesom gennemgangen af lovgivningen skal foretages meget bredt. Rådet og centret finder, at der bør udarbejdes standarder for tilgængelighed, og at der bør gives hjemmel til at bruger/interesseorganisationer kan indtræde som part. Endelig rejser Rådet og centret spørgsmålet om, hvorvidt job på særlige vilkår er omfattet af forskelsbehandlingsloven. Rådet og centret finder endelig, at der bør tages stilling til hvordan dialogen med ikke-statslige organisationer, jf. direktivets artikel 14, skal foregå.

De generelle bemærkninger er udtryk for, at der ønskes en videregående implementering af direktivets bestemmelser om handicap end hvad der kræves. Direktivet kræver fx konkrete tilpasninger og ikke generelle regler for tilgængelighed. Spørgsmålet om hvorvidt man har tilstrækkelig retlig interesse til at indtræde som part i en sag afgøres i den konkrete sag af domstolene.

DSI mener, at lovforslaget er behæftet med en lang række mangler, som bevirker, at direktivet ikke vil få den ønskede positive effekt for personer med en funktionsnedsættelse. DSI efterlyser, at direktivet tænkes ind i det eksisterende arbejdsmarkedssystem, lovgivning om arbejdspladsindretning og anden lovgivning, der har væsentlig betydning for personer med en funktionsnedsættelse fx byggelovgivning.

DSI efterlyser en gennemførelse af direktivets artikel 12-14 om formidling af information og dialog med parterne og NGO'er.

Der er ikke tradition for en lovmæssig gennemførelse af sådanne bestemmelser. I stedet foregår der et løbende samarbejde med parterne og interesseorganisationerne i form af kampagner, handlingsplaner etc.

DSI efterlyser en klar udmelding af, at loven også finder anvendelse i forhold til fleksjob, løntilskud til førtidspensionister, og personer ansat i isbryderordninger.

Beskæftigelsesloven fastsætter bestemmelser om, at både personer i virksomhedspraktik og personer, der ansættes med løntilskud, er omfattet af forskelsbehandlingsloven. Reglerne om fleksjob i beskæftigelsesloven er en videreførelse af reglerne fra lov om en aktiv socialpolitik. I vejledningen til lov om en aktiv socialpolitik fra 1998 anføres det, at ansatte i fleksjob er omfattet af lovgivningen for lønmodtagere, medmindre de enkelte love herom har undtaget denne persongruppe. Forskelsbehandlingsloven undtager ikke ansatte i fleksjob fra anvendelsesområdet og dermed omfattes disse personer af loven.

Ældresagen foreslår, at der oprettes en samlet Ombudsmandsfunktion for behandling af klagesager om forskelsbehandling generelt.

DSI, Det centrale Handicap Råd, Center for Ligebehandling af Handicappede og Institut for Menneskerettigheder mener, at der bør indføres en administrativ klageadgang. Bortset fra Institut for Menneskerettigheder finder de øvrige organisationer, at en administrativ klageadgang kunne etableres i regi af Arbejdsmarkedets Ankenævn. Instituttet finder endvidere, at det ville være hensigtsmæssigt med et klageorgan for samtlige diskriminationsgrunde.

Kristelig Fagbevægelse bemærker, at det er på høje tid at forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap gennemføres i dansk ret, og finder, at der bør oprettes et selvstændigt klageorgan for sager om forskelsbehandling på grund af alder og handicap.

Direktivet stiller ikke krav om administrativ klageadgang.

Institut for Menneskerettigheder finder det positivt, at der stilles forslag om gennemførelse af et lovbaseret forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap.

Bemærkninger til forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap:

Handicapbegrebet

DA er grundlæggende enig i bemærkningerne til lovforslaget og begrundelsen for at der ikke foreslås indsat en egentlig definition af handicapbegrebet. **DA** finder, at det i overensstemmelse med den almindelige opfattelse af handicap bør fremgå af lovbemærkningerne, at der, for at der skal være tale om handicap omfattet af loven, skal være tale om en fysisk eller psykisk forringelse/svækkelse, der er af længere varighed, og som har en væsentlig negativ effekt på den konkrete handicappedes mulighed for at udføre et konkret arbejde.

Lederne anfører at eksemplerne på side 25 er for kategoriske, idet arbejdsgiveren umiddelbart synes forpligtet til at ansætte en handicappet person, der ansøger om en ledig stilling.

Bemærkningerne til loven er præciseret på dette punkt, således at det fremgår tydeligere, at det er en forudsætning for ansættelse at en person har de nødvendige kvalifikationer.

Advokatrådet bemærker, at den manglende definition af handicapbegrebet vil kunne føre til en række retssager, hvilket kunne undgås ved en entydig definition i loven eller alternativt ved en angivelse i bemærkningerne af hvilke tilstande der efter lovgivers opfattelse er eller ikke er omfattet af handicapbegrebet. Advokatrådet forudser at der vil blive rejst en række sager til afklaring af sondringen mellem handicap og sygdom.

Det Centrale Handicapråd og Center for Ligebehandling af Handicappede bemærker, at man er enig i fortolkningen af begrebet handicap.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at begrebet "funktionsnedsættelse" anvendes frem for "handicap". Instituttet anbefaler, at man i teksten

bruger betegnelsen "person med handicap" frem for "handicappet person". Instituttet finder, at det bør præciseres, at handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven bør fortolkes bredt i overensstemmelse med FN's standardregler uden at der stilles krav om, at funktionsnedsættelsen skal være kronisk eller give anledning til kompensation.

Instituttet finder, at det i loven eller bemærkningerne må gøres klart, at der i alle situationer gælder lige beskyttelse af personer, der diskrimineres, enten fordi de har, eller fordi de *ikke* har et bestemt handicap.

Det bemærkes, at holdningerne til en lovfastsat definition af handicapbegrebet er delte, og at de fleste høringsparter, herunder de nævnte handicaporganisationer, er enige i, at der ikke bør lovfæstes en egentlig definition af handicapbegrebet. Lovbemærkningerne om handicapbegrebet er præciseret.

Tilpasningsforpligtelsen

DA noterer sig, at den økonomiske forpligtelse for arbejdsgiverne vurderes at være meget begrænset, som følge af den måde eksisterende kompensationsordninger administreres på. DA bemærker, at det er afgørende, at der er en nøje sammenhæng mellem de tilpasninger, som kan kræves af den enkelte arbejdsgiver, og de muligheder, som den enkelte arbejdsgiver har for at få dækket de økonomiske omkostninger ved tilpasningen.

DA har endvidere en række synspunkter i relation til kompensationslovgivningen m.m. DA finder for det første, at der kan være behov for en yderligere klarlægning og tilpasning af den supplerende lovgivning, eksempelvis i lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. i forbindelse med lovforslagets krav om tilpasning til handicappede i rimeligt omfang. Dernæst påpeger DA, at det er betænkeligt, at den personlige assistent er ansat direkte af virksomheden set i relation til række ansættelsesretlige situationer, såsom den handicappedes eller assistentens sygdom, graviditet, barsel, adoption, opsigelse, misligholdelse, eller udnyttelse af aftale- eller lovbasert frihed. Endelig påpeger DA behovet for en tilpasning af tidsfrister m.v. i kompensationslovgivningen.

DSI og LO foreslår, at lov om kompensation udvides til også at omfatte personer med en psykisk funktionsnedsættelse.

DSI anfører, at den valgte gennemførsel af artikel 5 er uhensigtsmæssig. Den er for upræcis og dermed ikke retningsgivende for hverken lønmodtager eller arbejdsgiver. DSI fremhæver at den valgte løsning er dyr, og at der ved at tænke funktionsnedsættelser ind fra starten i forhold til byggeri, IT-løsninger etc. vil ske en hurtigere integration af personer med en funktionsnedsættelse på arbejdsmarkedet, ligesom det vil være billigere for staten og arbejdsgiveren at foretage evt. tilpasninger.

Advokatrådet finder, at forslaget til § 2a, der er en tilnærmelsesvis gengivelse af direktivets artikel 5, er tungt formuleret, og foreslår en alternativ formulering.

Lovforslagets § 2a er præciseret sprogligt. En forpligtelse til at udarbejde standarder m.v. går udover direktivets krav.

s. 6/9

KL m.fl. tager forbehold for evt. DUT-krav, jf. muligheden for stigning i antallet af ansøgninger om kompensation m.m.

Undtagelse af væbnede styrker

DSI beklager undtagelsen af kriteriet handicap i § 1a om de væbnede styrker.

CFU er tilfredse med at der indsættes en hjemmelsbestemmelse hvorefter de berørte organisationer skal høres ved undtagelse fra forbuddet mod forskelsbehandling for de væbnede styrker.

Institut for Menneskerettigheder fraråder at de væbnede styrker undtages fra forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap.

Positiv særbehandling

DSI, Det Centrale Handicapråd og Rådet for Center for Ligebehandling af Handicappede finder, at der også bør være adgang til positiv særbehandling for lønmodtagere med en funktionsnedsættelse. **DSI, Rådet** og centret opfordrer, derfor til at handicapkriteriet indsættes i § 9, stk. 3.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at der gives en generel adgang til positiv særbehandling for alle kriterierne i forskelsbehandlingsloven, som anerkender, at det i perioder vil kunne være nødvendigt at rekruttere underrepræsenterede grupper.

Lovforslaget er ændret således at der også gives adgang til positiv særbehandling af personer med handicap.

Bemærkninger til forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder:

Pligtmæssig fratræden

DA finder grundlæggende, at § 5a, stk. 4 er udtryk for en passende afvejning mellem hensynet til fastholdelse af ældre lønmodtagere og hensynet til virksomheder og medarbejdere om en værdig afslutning på arbejdslivet. **DA** har forstået lovforslaget således, at indgåede individuelle aftaler omkring fratrædelse ved opnåelse af en bestemt alder – herunder som et led i en seniorpolitisk ordning - vil kunne opretholdes og fortsat indgås, hvis parterne er enige herom.

Det er korrekt forstået, at individuelle aftaler om pligtmæssig fratræden ved 65. år fortsat vil kunne indgås.

FA bemærker, at forslaget til § 5a, stk. 4 er problematisk for **FA**, da der indenfor **FA**'s område sædvanligvis er tale om pligtmæssig fratræden ved 60 eller 62 år. **FA** finder, at de argumenter der bruges som begrundelse for opretholdelse af adgang til pligtmæssig fratræden ved 65 år, tillige kan anvendes som argumentation for adgang til pligtmæssig fratræden ved 60 eller 62 år. **FA** bemærker endvidere, at forslaget til § 5a, stk. 4, vil indebære tilbagevir-

kende kraft for de aftaler der indeholder en lavere aldersgrænse for pligtmæssig fratræden end 65 år.

s. 7/9

Personalestyrelsen ønsker en tilsvarende mulighed for, at individuelle aftaler eller ansættelsesvilkår ensidigt fastsat af ansættelsesmyndigheden med fratræden før det 65 år jf. lovforslagets § 5a, stk. 3, kan opretholdes.

LO ønsker en eksplicit stillingtagen til aftaler om pligtmæssig fratræden før det 65. år. LO finder, at sådanne aftaler generelt er direktivstridige, medmindre arbejdsgiveren ved lønmodtagerens fratræden har sikret et forsørgelsesgrundlag.

CFU bemærker, at aldersgrænsen på 65 år i § 5a, stk. 4, ikke er den mest relevante, og at lavere fratrædelsesalder ikke er i strid med direktivet og bør være mulig, når der samtidig tages hensyn til den ansattes fremtidige muligheder for forsørgelse.

Muligheden for at aftale lavere fratrædelsesalder end 65 år forudsætter en kollektiv aftale og at særlige betingelser er opfyldt jf. lovforslagets § 5a, stk. 3.

Kristelig Fagbevægelse er betænkelig ved, at loven giver mulighed for at opretholde såvel kollektive som individuelle aftaler om pligtmæssig fratræden ved 65. år, da det vil kunne hindre udvikling på området.

Ældresagen havde gerne været lovforslagets § 5a, stk. 3 og 4 foruden og foreslås, at stk. 4 udgår, da bestemmelserne virker hæmmende for den samfundsmæssige forandring. Derudover vil bestemmelserne efter Ældresagens opfattelse svække den potentielle virkning af lovforslaget og giver alder som ligebehandlingskriterium lav status. Forslagets bemærkninger er stigmatiserende for ældre. Ældresagen efterlyser dokumentation for, at seniorer ikke selv objektivt er i stand til at vurdere, hvornår de bør trække sig fra arbejdsmarkedet. Der er tale om en begrænset gruppe, der ikke selv kan vurdere hvornår de skal stoppe. Virkningen af forslaget er imidlertid mere vidtgående, idet den rammer dem, der gerne vil og også kan.

Ældresagen sætter spørgsmålstegn ved argumentationen for den pligtmæssige fratræden ved det 65. år i § 5a, stk. 4, og foreslår at argumenterne herfor slettes i lovbemærkningerne. Ældresagen mener ikke, at de anførte argumenter kan legitimere bestemmelsen. Hensynet til afslutningen på et værdigt arbejdsliv kan ikke retfærdiggøre den pligtmæssige fratræden, idet bestemmelsen rammer flere end den gavner. Hvis formålet med direktivet skal tilgodeses, er det meningsløst at argumentere for at opretholdelse af 65 års grænsen er påkrævet for at undgå et unødvendigt og uhensigtsmæssigt indgreb i overenskomsterne. Endeligt anfører Ældresagen, at muligheden for et offentligt forsørgelsesgrundlag ikke kan begrunde, at en gruppe personer afskæres fra at virke på arbejdsmarkedet.

Advokatrådet finder, at konsekvenserne af forslagets § 5a, stk. 3 bør præciseres, herunder i hvilket omfang aldersgrænser i individuelle kontrakter er gyldige.

Bemærkningerne til lovforslaget er præciseret på dette punkt.

s. 8/9

Ikrafttrædelsesbestemmelsen

Advokatrådet efterlyser en præcisering af ikrafttrædelsesbestemmelsen i forhold til eksisterende individuelle aftaler om pligtmæssig fratræden under 65 år, og anbefaler at det præciseres, i hvilket omfang loven finder anvendelse på sådanne aftaler.

Bemærkningerne til ikrafttrædelsesbestemmelsen er præciseret på dette punkt.

Rækkevidden af § 9, stk. 3 om positiv særbehandling

DA bemærker, at det bør fremhæves, at annonceringsforbuddet i § 5 ikke gælder i forbindelse med anvendelse af adgangen til positive særforanstaltninger i § 9, stk. 3. **DA** påpeger at bestemmelsen alene gælder for ældre, hvorfor det efter **DA**'s opfattelse bør være muligt at indhente dispensation efter § 6, stk. 2 for fx en forretnings ønske om, at de ansatte skal afspejle kundedegruppen (fx unge).

§ 9, stk. 3 giver hjemmel til at foretrække ældre ansøgere til ledige stillinger hvis de i øvrigt er lige kvalificerede. Bestemmelsen giver ikke mulighed for at søge efter ansatte i en bestemt aldersgruppe. Annonceringsforbuddet gælder derfor også i disse situationer. Bestemmelsen udelukker ikke, at ældre opfordres til at søge ansættelse. Vedrørende eksemplet om afspejling af kundedegruppens alder bemærkes, at der ikke i en sådan situation vil kunne gives dispensation efter § 6, stk. 2. Derimod må der gerne opstilles kvalifikationskrav, der er nødvendige for at kunne betjene kunderne.

Undtagelse af erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger

DA støtter undtagelsen, der gør det muligt at opretholde de nugældende arbejdsmarkedspensionsordninger.

Personalestyrelsen foreslår, at det i bemærkningerne til bestemmelsen præciseres, at arbejdsmarkedspensioner også omfatter tjenestemandspensioner.

Det er præciseret i bemærkningerne at tjenestemandspensioner også betragtes som en arbejdsmarkedspension og en erhvervstilknyttet social sikringsordning.

FTF konstaterer, at arbejdsmarkedspensionerne er undtaget fra loven anvendelsesområde i medfør af artikel 6, stk. 2, i direktivet og efterspørger de saglige grunde herfor.

KTO finder ikke at der er saglige grunde for at undtage erhvervstilknyttede sikringsordninger, herunder arbejdsmarkedspensionsordningerne, fra forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder.

Direktivet hjemler mulighed for at undtage aldersgrænser i erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, der også omfatter arbejdsmarkedspensionerne. Direktivet stiller ikke krav om at dette begrundes nærmere.

L. skiller

Bemærkninger til ophævelse af 18 års grænsen i funktionærlovens § 2b:
DA noterer sig, at det er fundet nødvendigt at ophæve 18 års grænsen i § 2b. **DA** anfægter begrundelsen for at opretholde 30 års grænsen og finder at denne aldersgrænse, og dermed muligheden for 3 måneders godtgørelse for usaglig opsigelse, ligeledes bør ophæves.

LO foreslår også, at 30 års aldersgrænsen i § 2b fjernes, men med den virkning, at alle får ret til 3 måneders godtgørelse.

CFU finder, at det ikke er nødvendigt at opretholde 30 års grænsen i forbindelse med tilkendelse af godtgørelse for usaglig afskedigelse. Alle bør have mulighed for 3 måneders godtgørelse.

AC støtter at 18 års grænsen ophæves.

FTF foreslår i tilknytning til ophævelsen af 18 års grænsen, at det kommer til at fremgå af bemærkningerne, at overenskomstnæssig fastsættelse af løn alene begrundet i alder strider mod direktivet/loven.

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6600-0011

11 OKT. 2004

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR. 48

Finanssektorens
Arbejdsgiverforening
Store Kongensgade 81 C
Postboks 9010
1022 København K
Telefon 33 91 47 00
Telefax 33 91 17 66
E-mail: fa@fanet.dk

8. oktober 2004

Høring om udkast til forslag til lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. og udkast til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

Beskæftigelsesministeriet har ved brev af 24. september 2004 bedt om bemærkninger til det ovenfor nævnte udkast til lovforslag.

FA takker for henvendelsen. FA har haft den del af forslaget, som drejer sig om aldersdiskrimination til en hurtig høring i FA's medlemsvirksomheder for at skabe overblik over, i hvilket omfang lokale overenskomster og aftaler implicerer brug af aldersgrænser. FA's høringssvar bygger blandt andet på de mere end 100 indkomne svar.

Inden for FA's område er det sædvanligt at indgå aftaler om ophør af ansættelsesforholdet ved en nærmere bestemt alder, som meget ofte er fastsat til 60 eller 62 år. Udkastets forslag til ny § 5a, stk. 4, er derfor problematisk for FA's virksomheder.

Det er FA's opfattelse, at en aftalt fratrædelsesalder på ned til 60 år vil være en saglig fravigelse, som ligger inden for rammerne af det, medlemsstaterne kan fastsætte. FA henser her blandt andet til, at begrundelsen for at tillade en fratrædelsesalder på 65 år ifølge de særlige bemærkninger til forslagets nr. 13 (til stk. 4) er knyttet til det forhold, at lønmodtagere ved det 65. år er sikret et forsørgelsesgrundlag i form af folkepension, ATP samt – for en ikke uvæsentlig del af arbejdsstyrken – arbejdsmarkedspension.

For medarbejdere med en aftalt fratrædelsesalder på fx 60 eller 62 år gør det samme sig gældende. Denne gruppe af medarbejdere er fra dette tidspunkt på tilsvarende vis sikret et forsørgelsesgrundlag via arbejdsmarkedspensioner. Pensionsforholdene for denne gruppe medarbejdere er planlagt og tilrettelagt i nøje over-

ensstemmelse med aftalen om pligtmæssig fratræden ved den opnåede alder, og det vil – på tilsvarende vis som ved en tilsidesættelse af 65 års-reglen – "være et unødvendigt og uhensigtsmæssigt indgreb i den måde, arbejdsmarkedet har indrettet sig på, hvis man alene i anledning af indførelsen af alderskriteriet i loven erklærede alle sådanne aftaler ugyldige", jf. de almindelige bemærkninger til lovforslaget, pkt. 4.2.

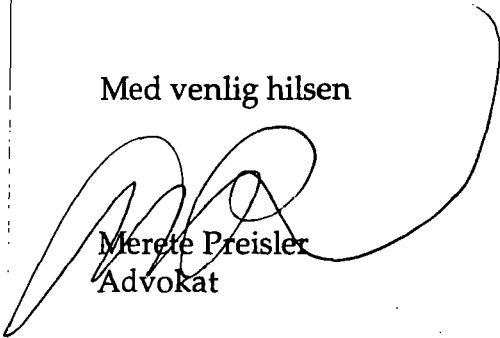
Hertil kommer, at der i så fald vil være tale om lovgivning med tilbagevirkende kraft for en række aftaler af både kollektiv og individuel karakter, hvilket efter FA's opfattelse vurderes som dybt betænkeligt.

Endelig vil konsekvensen af en sådan regel være uoverskuelig både i ansættelsesretlig og almindelig aftaleretlig sammenhæng. Det nævnes i de almindelige bemærkninger, jf. citatet ovenfor, at konsekvensen vil være aftalens ugyldighed. En sådan vidtrækkende konsekvens forekommer helt ude af proportioner.

FA skal på det grundlag anbefale **principalt**, at den saglige aldersgrænse på 65 år ændres til 60, **subsidiært**, at det specifikt bemærkes, at eksisterende – kollektive eller individuelle – aftaler om en fratrædelsesalder ned til 60 år anses for saglige.

Herudover har FA ingen bemærkninger til det fremsendte.

Med venlig hilsen



Merete Preisler
Advokat



BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6600-0011

11 OKT. 2004

BILAG

DOK. NR. 46

Dansk Arbejdsgiverforening
Vester Voldgade 113
1790 København V

Telefon 33 38 90 00
Telefax 33 12 29 76
Kontortid 8.30-16.30
E-mail: da@da.dk
Giro 5 40 08 99

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

8. oktober 2004

MSM/MAS/0226

BR-BM-DA's høringssvar til
lovforslag om ændring af lov om forbud mod
forskelsbehandling på arbejdsmarkedet_MSM.0226.doc

Høring om udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. og udkast til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

Beskæftigelsesministeriet har med brev af 24. september 2004 fremsendt DA udkast til ovennævnte lovforslag med anmodning om bemærkninger.

A Lovforslaget om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Generelle bemærkninger

DA kan overordnet støtte lovforslaget, hvorved den del af Rådets direktiv 2000/78/EF, der endnu ikke er gennemført i dansk ret, implementeres inden for den i direktivet fastsatte frist.

DA støtter således direktivets overordnede målsætning om at øge blandt andet handicappede og ældre arbejdstageres andel af den samlede arbejdsstyrke.

DA er tilfreds med, at loven – i overensstemmelse med den sædvanlige praksis ved implementering af direktiver på arbejdsmarkedet – viger, hvor arbejdsmarkedets parter i en kollektiv overenskomst har aftalt regler om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap, der som minimum svarer til bestemmelserne i det bagved liggende direktiv.

DA skal oplyse, at denne mulighed på DA/LO-området på nuværende tidspunkt er udnyttet af Dansk Industri og CO-industri, der ved protokollat af 2. oktober 2004 har implementeret direktivets bestemmelser om alder og handicap i overenskomsterne på området.

For så vidt angår muligheden for at fravige loven ved kollektiv overenskomst fremgår det allerede af den nuværende forskelsbehandlingslovs § 1, stk. 6, at loven ikke finder anvendelse i det omfang en tilsvarende beskyttelse mod forskelsbehandling følger af en kollektiv overenskomst. Den gældende retsstilling er således, at en overenskomst, der har en tilsvarende beskyttelse som loven, udgør det retlige grundlag for alle lønmodtagere – også uorganiserede. Med udkastets forslag til nyt § 1, stk. 7 vil lovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap endvidere ikke finde anvendelse, hvis en kollektiv overenskomst indeholder regler om forbud, der som minimum svarer til direktivet.

Det vil efter DA's opfattelse med fordel kunne præciseres i lovforslaget eller dennes bemærkninger, at det retlige grundlag for eksempelvis en sag anlagt ved de almindelige domstole af en uorganiseret lønmodtager omfattet af en overenskomst, der lever op til loven/direktivet, er overenskomsten og ikke loven. Lignende præciseringer fremgår af bemærkningerne til arbejdstidslovens § 8 og lov om tidsbegrænsede ansættelser § 8.

Konkrete bemærkninger

Til nr. 9 – Præcisering af retlige grundlag § 1, stk. 7

I fortsættelse af det under generelle bemærkninger anførte foreslås det på side 23 i bemærkningerne til nr. 9 umiddelbart efter sidste sætning i næstsidste afsnit "...i stedet for ved domstolene." tilføjet "ligesom det også ved domstolene vil være overenskomsten og ikke loven, der vil være det retlige grundlag for domstolens behandling af sagen."

Alder

Til nr. 17 – Fastholdelse af ældre § 9, stk. 3

DA er enig i, at der er klar interesse i at tiltrække og fastholde ældre medarbejdere på arbejdsmarkedet. DA finder imidlertid ikke, at der er belæg for at anføre, at ældre lønmodtagere generelt har vanskeligere ved at finde ny beskæftigelse end andre aldersgrupper.

Til nr. 4.2 og nr. 13 – Fratrædelsesalder § 5a

DA finder grundlæggende, at der i § 5a, stk. 4 med 65 år er foretaget en passende afvejning mellem på den ene side hensynet til at fastholde ældre på arbejdsmarkedet og det hensyn, der er til både virksomheder og medarbejdere om en værdig afslutning på arbejdslivet.

DA skal for god ordens skyld konstatere, at der ikke ved lovændringen synes at være ændret ved vurderingen af, hvornår en opsigelse/fratrædelse generelt må anses for at være saglig begrundet i virksomheden eller den ansattes forhold. DA har samtidig bemærket sig, at lovforslaget ikke berører brug af tidsbegrænsede ansættelser eller åremålsansættelser som sådan.

Dette bevirker efter DA's opfattelse, at der fortsat vil være adgang hertil, blot dette er i overensstemmelse med lov om tidsbegrænset ansættelse og ikke begrundet i den pågældende lønmodtagers alder som sådan. Det bevirker således også, at allerede indgåede aftaler om tidsbegrænset eller åremålsansættelse som udgangspunkt ikke bortfalder som følge af loven.

DA går endvidere ud fra og har forstået lovforslaget således, at indgåede individuelle aftaler omkring fratrædelse ved opnåelse af en bestemt alder – herunder som et led i en seniorpolitisk ordning - vil kunne opretholdes og fortsat indgås, hvis parterne er enige herom.

Til nr. 13 - Kollektive aftaler § 5a, stk. 3

DA lægger stor vægt på, at lovforslaget fastslår, at gældende aldersgrænser i kollektive aftaler og overenskomster kan opretholdes, forudsat at de opfylder direktivets artikel 6. Det er herved sikret, at udmøntningen af artikel 6's muligheder for fravigelse af direktivets hovedregel også er og kan fastsættes af arbejdsmarkedets parter som en del af den nationale politik.

Til nr. 15 - Erhvervstilknyttede sikringsordninger § 6a

Det er afgørende for DA, at der i bestemmelsen gives en generel adgang til at anvende et alderskriterium for adgangen til erhvervstilknyttede sikringsordninger og ved aktuarberegninger inden for disse ordninger. Det er således tilfredsstillende, at blandt andet de nugældende arbejdsmarkedspensionsordninger kan opretholdes i den nuværende form.

Til nr. 12 og nr. 14 – Annoncering § 5 og § 6, stk. 2

Alder foreslås indsat i lovens § 5, hvorefter det ikke ved annoncering må angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse søges eller foretrækkes en person med en bestemt alder. Det bør fremgå af bemærkningerne til § 5, at annonceringsforbuddet ikke gælder, hvis der iværksættes foranstaltninger til fremme af ældre lønmodtageres beskæftigelsesmuligheder, jf. nr. 17 - § 9, stk. 3, således at det i denne situation ikke er nødvendigt at indhente dispensation i henhold til § 6, stk. 2.

DA skal endvidere bemærke, at der vil være flere situationer, hvor det efter DA's opfattelse skal være muligt at få en dispensation, herunder eksempelvis et ønske om at en forretningsansatte skal afspejle dennes kundegruppe, f.eks. for unge. Den ovennævnte undtagelse, jf. § 9, stk. 3, gælder nemlig alene høj alder.

Handicap

Handicapdefinition

DA er grundlæggende enig med bemærkningerne til lovforslaget, hvorefter direktivet ikke medfører nogen ændring af det danske handicapbegreb, hvorfor der ikke foreslås indsat en egentlig definition af handicapbegrebet.

I bemærkningerne til lovforslagets nr. 2 fremgår det imidlertid, at: *"I praksis opereres med en forståelse af begrebet som kan formuleres på følgende vis: For at tale om et handicap eller en handicappet person må der kunne konstateres en fysisk, psykisk eller intellektuel funktionsnedsættelse, som afføder et kompensationsbehov, for at den pågældende kan fungere på lige fod med andre borgere i en tilsvarende livssituation."*

DA finder, at det i overensstemmelse med den almindelige opfattelse af handicap endvidere bør fremgå af bemærkningerne til lovforslaget, at der – for at der skal være tale om handicap omfattet af loven – skal være tale om:

- 1) En fysisk eller psykisk forringelse/svækkelse,
- 2) der er af længere varighed, og som
- 3) har en væsentlig negativ effekt på den konkrete handicappedes mulighed for at udføre et konkret arbejde.

Pligt og kompensation ved handicap

DA har noteret sig, at det fremgår af side 16 og 17 i bemærkningerne til lovforslaget, at: *"Denne (økonomiske forpligtelse) vurderes at være meget begrænset som følge af den måde eksisterende kompensationsordninger administreres på."* og *"Der forventes ingen merudgifter for erhvervslivet."*

DA finder det afgørende, at der er en nøje sammenhæng mellem de tilpasninger, som kan kræves af den enkelte arbejdsgiver og de muligheder, som den enkelte arbejdsgiver har for at få dækket de økonomiske omkostninger ved tilpasningen. I hvert fald i de tilfælde, hvor kravet til tilpasninger er så omfattende, at der ikke vil kunne ydes offentlig kompenserende dækning hertil, vil der således efter loven ikke være nogen forpligtelse for arbejdsgiver.

DA finder i den sammenhæng endvidere, at der – dels for at sikre klarhed på arbejdsmarkedet og dels for at åbne arbejdsmarkedet yderligere for handicappede – kan være behov for en yderligere klarlægning og tilpasning af den supplerende lovgivning, eksempelvis i lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. i forbindelse med lovforslagets krav om tilpasning til handicappede i rimeligt omfang.

Sammenhængen mellem den ansatte handicappedes ansættelsessituation og den handicappedes personlige assistances ansættelsessituation bør også overvejes. Lov om kompensation til handicappede i erhverv indebærer nemlig, at tilskud ydes til en virksomhed til aflønning m.v. af en personlig assistent for en allerede ansat eller for en, der ansættes i virksomheden.

DA finder det i sammenhæng med forskelsbehandlingsloven i en række ansættelsesretlige situationer, såsom den handicappedes eller assistentens sygdom, graviditet, barsel, adoption, opsigelse, misligholdelse, eller udnyttelse af aftale- eller lovbaseret frihed, betænkeligt, at den personlige assistent er ansat direkte af virksomheden.

Der vil eksempelvis kunne være tale om en situation, hvor den ansatte handicappede eller personlige assistent groft misligholder sit ansættelsesforhold.

Det vil under alle omstændigheder være en naturlig og rimelig forudsætning for en virksomhed, at en personlig assistent over for virksomheden alene kan aflede sine rettigheder af den handicappedes rettigheder, således at den personlige assistent ikke opnår en bedre retsstilling end den handicappede, som han er ansat til at hjælpe. Det vil også være urimeligt, om den handicappede altid blev fuldt identificeret med den personlige assistent. Man bør derfor i en revision overveje, om ikke den handicappede selv med tilskud kunne ansætte den personlige assistent. Tilsvarende vil det også i andre situationer være mest hensigtsmæssigt, at assistenten ikke har et egentligt direkte ansættelsesforhold i virksomheden.

Der er endvidere behov for, at tidsfrister m.v. i den supplerende lovgivning (lov om en aktiv beskæftigelsespolitik og lov om handicappede i erhverv) tilpasses de behov, der vil opstå i og med, at tilpasning i rimeligt omfang til en handicappet i adgangen til og udøvelsen af beskæftigelse nu er et krav. Der vil – eksempelvis i ansættelsessituationen – være et behov for, at frister for bevillinger m.v. indrettes på en sådan måde, at de kan modsvare det behov, som arbejdsgiveren har for en hurtig afklaring.

B Lovforslaget om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

Generelle bemærkninger

DA har noteret sig, at Beskæftigelsesministeriet har fundet det bedst overensstemmende med direktivet sammenholdt med den nationale praksis på området – herunder Hovedaftalen mellem DA og LO – at ophæve 18 års aldersgrænsen i funktionærlovens § 2b.

DA har samtidig noteret sig forslagets bemærkninger om: *"at der hverken ligger beskyttelses- eller beskæftigelseshensyn bag 18 års aldersgrænsen i funktionærlovens § 2b"*, hvorfor der i modsætning til andre aldersbestemte regler - eksempelvis aflønning af unge under 18 år – ikke er fundet saglige grunde til opretholdelse af reglen.

DA har i øvrigt bemærket, at det derimod ikke er fundet nødvendigt at stille forslag om ændring af 30 års aldersgrænsen i funktionærlovens § 2b. Der er i bemærkningerne til forslag til ændring af forskelsbehandlingsloven side 14 henvist til Folketingets behandling af ved indførelsen af reglen, idet det er anført, at: *"...det ikke mindst er dem i aldersgrupperne 35 – 40 år og opefter, de rammes uforholdsmæssigt hårdt ved afskedigelse."*

DA skal hertil bemærke, at det ikke er DA's opfattelse, at det er dokumenteret, at de nævnte aldersgrupper i forhold til andre aldersgrupper er særligt hårdt ramt ved usaglig afskedigelse.

DA tager derfor den manglende ophævelse af 30 års aldersgrænsen i funktionærlovens § 2b som et udtryk for, at Beskæftigelsesministeren har valgt at udnytte direktivets meget vide rammer til konkret at foretage forskelsbehandling begrundet i alder. Denne vide ramme bør efter DA's opfattelse også anvendes ved 18 års aldersgrænsen.

DA er grundlæggende af den opfattelse, at 30 års aldersgrænsen og dermed mulighed for højere godtgørelse helt kan ophæves.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Morten Schönning Madsen



Landsorganisationen i Danmark
Danish Confederation of Trade Unions

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6600-0011

12 OKT. 2004

BILAG

DOK. NR. 49

Islands Brygge 32D
Postboks 340
2300 København S

Telefon 3524 6000
Fax 3524 6300
E-mail lo@lo.dk
Sagsnr. 31.12-03-610
Vores ref. TAH/lfu
Deres ref. 6600-0011

Den 11. oktober 2004

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Att.: Trine Hougaard

Implementering af forbud mod forskelsbehandling pga. alder og handicap

LO har modtaget Beskæftigelsesministeriets brev af 24. september 2004 vedrørende høring om udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. og udkast til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

I den anledning kan LO oplyse, at LO i sin tid støttede direktivet samt bestemmelserne om forbedringer for ældre og handicappede i charteret om grundlæggende rettigheder.

I forlængelse heraf støtter LO overordnet set det foreliggende udkast til lovforslag, som vil være til gavn for ældre og handicappedes muligheder for at blive på arbejdsmarkedet.

LO har følgende konkrete bemærkninger:

LO finder principielt, at aldersgrænsen i funktionærlovens § 2 b på 30 år helt burde fjernes, således at der gælder samme (højere) godtgørelsesmaksima for alle lønmodtagere.

Det fremgår af lovens bemærkninger, at psykisk handicappede omfattes af loven. Lov om kompensation til handicappede omfatter imidlertid alene fysisk handicappede.

Beskæftigelsesministeriet opfordres derfor til at overveje, om personkredsen i henhold til sidstnævnte lov bør udvides.

LO er enig i, at det er formålstjenstligt med angivelse af eksemplifikation af indirekte forskelsbehandling i bemærkningerne. Bemærkningerne side 25 kan imidlertid læses, som om de handicappede har en fortrinsadgang til en ledig stilling. Efter LO's opfattelse bør det præciseres, at dette ikke er tilfældet.

Med hensyn til aftaler om aldersbestemt fratræden før 65 år finder LO, at lovforslaget med fordel kunne tage mere eksplicit stilling til disse situationer. LO mener i den forbindelse, at det vil være i overensstemmelse med direktivet, at sådanne aftaler generelt set forbydes, medmindre arbejdsgiveren ved fratræden har sørget for reel forsørgelse (normalt via arbejdsmarkedspensionerne).

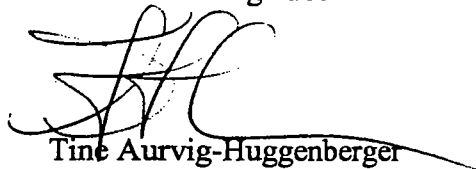
I forbindelse med adgangen til at foretage positiv særbehandling i henhold til de foreslåede bestemmelser i § 9 stk. 2 og 3 (nr. 16 og 17) mener LO, at det i lovtæksten med fordel kan præciseres, at dette sker netop for at forebygge eller opveje beskæftigelsesmæssige ulemper knyttet til disse specielle grupper jf. direktivet art. 7. stk. 1.

LO er principielt enig i, at der kan være behov for at opretholde en national beskæftigelsespolitik, som bl.a. inddrager arbejdsstyrkens alderssammensætning som et kriterium.

Imidlertid finder LO umiddelbart, at det er tvivlsomt, om gældende aldersgrænse for kontanthjælpsmodtagere (30 årige) samt begrænsninger i dagpengeretten for 60 årige opfylder direktivets undtagelsesmulighed. Særligt bemærkes, at sidstnævnte regler strider mod regeringens generelle intentioner om at bevare ældre på arbejdsmarkedet, hvilket også er udtrykt i lovforslagets bemærkninger.

LO skal derfor opfordre regeringen til at analysere dette nærmere, inden lovforslaget vedtages.

Med venlig hilsen



Tine Aurvig-Huggenberger

8 - OKT. 2004



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR. 36
Den 7 oktober 2004
LST

Sagsnr. 200400062

Att.: Trine Hougaard

Høringssvar vedr. forslag til lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. og udkast til lov om ændring af retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

I høringsskrivelse af 24. september 2004 har Beskæftigelsesministeriet anmodet om AC's eventuelle bemærkninger til lovforslag om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. og udkast til lov om ændring af retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

AC konstaterer, at der er tale om en minimumsimplementering af bestemmelserne i EU's ligebehandlingsdirektivet 2000/78/EF loven om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. og har som sådan ikke bemærkninger til ændringerne med hensyn til alder og handicap i Forskelsbehandlingsloven.

For så vidt angår ophævelsen af aldersgrænsen på 18 år i § 2b i Funktionærloven skal AC udtrykke sin støtte til ophævelsen af aldersgrænsen.

AC har ikke andre bemærkninger til lovforslagene.

Med venlig hilsen

Lars Strunge

AC

Direkte nr.: 33 69 40 64

E-mail: lst@ac.dk

11 OKT. 2004



BILAG

DOK. NR. 41

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K.
att. Trine Hougaard

8.10.2004

10399
OLPR

Ved brev af 24.9.2004 deres sag 6600-0011 har Beskæftigelsesministeriet anmodet FTF om svar på høring om udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. og udkast til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

Under henvisning hertil skal FTF gøre følgende bemærkninger:

FTF har modtaget Beskæftigelsesministeriets brev d. 28.9.2004 og finder derfor, at høringsfristen frem til d. 8.10.2004 kl. 16.00 er meget kort.

Til lovforslaget om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (indsættelse af alder og handicap som kriterium i loven) skal FTF gøre følgende bemærkninger:

Hvad angår forbudet mod diskrimination på grund af handicap har FTF ingen bemærkninger.

Til forbudet mod diskrimination på grund af alder kan FTF konstatere, at spørgsmål om aldersgrænser vedrørende arbejdsmarkedspensioner er undtaget med henvisning til EU-direktiv 2000/78/EF af 17. november 2000, artikel 6, stk. 2.

FTF går ud fra, at Beskæftigelsesministeriet evt. i lovbemærkningerne vil foretage en uddybning af de saglige grunde, som efter ministeriets opfattelse er til stede for at opretholde eksisterende aldersgrænser her.

Herudover har FTF noteret sig, at det fremover ikke mere vil være lovligt at lægge vægt på en lønmodtageres alder i ansættelsessituationen under ansættelsen og ved afsked m.v.

FTF har noteret sig, at lovforslaget giver mulighed for at opretholde gældende aldersgrænser fastsat i eller aftalt i henhold til kollektive aftaler og overenskomster forudsat, at aldersgrænsen er objektiv og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

FTF har endvidere noteret sig, at det udtrykkeligt i loven markeres, at loven ikke er til hinder for individuelle og kollektive aftaler om pligtmæssig fratræden ved det 65. år, at reglen om beskyttelse af børn og unge opretholdes, og at loven ikke er hindrende for, at der iværksættes foranstaltninger til fremme af ældre lønmodtageres beskæftigelsesmuligheder.

FTF har afslutningsvis noteret sig, at loven ikke gælder i det omfang, forholdet er dækket via kollektive overenskomster og aftaler.

Vedrørende udkast til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer har FTF noteret sig, at forslaget indebærer, at 18 års aldersgrænsen i Funktionærlovens § 2, stk. 1, udgår.

FTF foreslår i den anledning, at det evt. i lovbemærkningerne kommer til at fremgå om overenskomstmæssig fastsættelse af løn, alene begrundet i alder er stridende mod direktivet/loven.

Da denne aldersgrænse i overenskomsterne efterfølgende er blevet ophævet, er begrundelsen for at opretholde 18 års aldersgrænsen i loven bortfaldet, da der hverken ligger beskyttelses- eller beskæftigelseshensyn bag aldersgrænsen. FTF har ingen bemærkninger hertil.

FTF har herudover ingen bemærkninger.

Med venlig hilsen

Bente Sorgenfrey
formand

Ole Prasz

faglig sekretær

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Att.: Trine Hougaard
Sendt på tho@bm.dk

Udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (indsættelse af alder og handicap som kriterier i loven) samt forslag til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

København
den 12. oktober 2004

Ledernes Hovedorganisation har modtaget Beskæftigelsesministeriets udkast til forslag til ovennævnte ændringer.

1. Ændring af forskelsbehandlingsloven

A. Ledernes Hovedorganisation har deltaget i behandlingen af forbudet mod alders- og handicapdiskrimination i Implementeringsudvalget. Ledernes Hovedorganisation finder, at det fremlagte forslag er i overensstemmelse med de drøftelser, der har været i udvalget.

Dog har Ledernes Hovedorganisation i Implementeringsudvalget efterlyst en analyse af direktivet i forhold til funktionærlovens § 2a, stk. 2 og stk. 3 – uden resultat.

Umiddelbart mener Ledernes Hovedorganisation således, at disse bestemmelser er udtryk for en aldersdiskrimination, der ikke kan opretholdes med henvisning til artikel 2 eller artikel 6.

Ledernes Hovedorganisation skal derfor på ny anmode om, at Beskæftigelsesministeriet beskriver forholdet til funktionærlovens § 2a, stk. 2 og 3, herunder hvorvidt der evt. skal ske en ændring af begge eller en af bestemmelserne.

B. På side 9 skal "dag" slettes fra afsnit 4 i afsnit 4.1.

C. Beskæftigelsesministeriet anmodes om at præcisere, hvordan en arbejdsgiver praktisk skal forholde sig til den aktive handlepligt i relation til handicappede ansøgere. Det fremgår således af side 25 øverst, at såfremt arbejdsgiveren ser bort fra en handicappet ansøger, vil det alene skyldes handicappet og dermed være direkte forskelsbehandling.

Ledernes Hovedorganisation mener ikke, det er korrekt, at hvis en arbejdsgiver ser bort fra en handicappet ansøger, vil dette alene skyldes handicappet. Bemærkningerne er således for markante henset til, at en handicappet person kan blive afvist af andre grunde herunder ex. manglende faglige kvalifikationer.

**Ledernes
Hovedorganisation**

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283
Telefax 3283 3284

E-mail: lh@lederne.dk
www.lederne.dk

Ligeledes fremgår det på side 25 midt på siden, at det er udgifterne til diverse hjælpeforanstaltninger, der afgør om arbejdsgiveren enten vil skulle ansætte den handicappede efter at have foretaget de nødvendige foranstaltninger eller lovligt kunne afvise pågældende.

Ledernes Hovedorganisation finder, at dette ligeledes er en noget markant udtalelse, idet arbejdsgiveren fortsat kan have andre saglige grunde til at afvise den handicappede, uanset udgifterne ikke er urimelige.

Ledernes Hovedorganisation finder generelt, at det nærmere bør præciseres, hvornår arbejdsgiverens aktive handlepligt skal opfyldes. I sædvanlige ansættelsessituationer frasorteres i første omgang ansøgere, der mangler en eller flere faglige kvalifikationer. Herefter vurderes ansøgerne bredere i forhold til andre kvalifikationer, man efterlyser hos den fremtidige ansatte.

Beskæftigelsesministeriet anmodes om nærmere at redegøre for, om arbejdsgiveren allerede ved første sortering – dvs. så snart der ligger en ansøgning fra en handicappet – skal iværksætte undersøgelserne omtalt i § 2a, eller om det først er ved den nærmere indsnævring af potentielle ansatte, at arbejdsgiveren har en forpligtelse til at undersøge diverse foranstaltninger, ex. tage kontakt til kommune o.lign.

D. Ledernes Hovedorganisation arbejder fortsat på, at implementere direktivets principper via aftaler, dvs. udnytte adgangen hertil i § 1, stk. 7.

2. Ændring af funktionærloven

Ledernes Hovedorganisation er enige i, at alderskriteriet på 18 år bør fjernes.

Som ovenfor anført er det Ledernes Hovedorganisations umiddelbare opfattelse, at der er behov for ændring af funktionærlovens § 2a, stk. 2 og 3.

Herudover giver de fremsendte udkast ikke anledning til yderligere bemærkninger for nuværende. Ledernes Hovedorganisation er således – henset til den korte høringsfrist – nødsaget til at tage forbehold for at komme med yderligere bemærkninger.

Med venlig hilsen

Catrine Byrne

Advokatrådet

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6600-0011

8 - OKT. 2004

ADVOKAT



SAMFUNDET

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K
Att.: Trine Hougaard

BILAG

DOK. NR.

37

KRONPRINSESSEGADE 28
1306 KØBENHAVN K
TLF. 33 96 97 98
FAX 33 36 97 50

DATO: 07-10-2004
J.NR.: 04-012202-04-2136
REF.: mst

Høring om udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. og udkast til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

Ved skrivelse af 24. september 2004 har Beskæftigelsesministeriet anmodet Advokatrådet om bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. samt udkast til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

Udkastet har været forelagt for Advokatrådets Erhvervsudvalg, hvorefter Advokatrådet har følgende bemærkninger:

Udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.:

Almindelige bemærkninger til lovforslaget

Indledningsvis bemærkes det, at det er Advokatrådets opfattelse, at gennemførelsen af den nye lov vil give anledning til en række retstvister. Der ligger ikke i denne bemærkning nogen kritik af lovens gennemførelse, der som bekendt baserer sig på et EU-direktiv. Blot må det konstateres, at når der på arbejdsmarkedet indføres (en yderligere) beskyttelse af specifikke grupper af medarbejdere, vil dette helt erfaringsmæssigt udløse en række retssager. Disse vil helt legitimt blive rejst typisk af en række lønmodtagerorganisationer med henblik på at afprøve lovens grænser.

Som nævnt er disse bemærkninger ikke udtryk for en kritik af lovens gennemførelse. Det er dog Advokatrådets opfattelse, at blandt andet den manglende definition af handicapbegrebet (jfr. her de almindelige bemærkninger pkt. 4.1.) kan føre til en række sager, der muligt kunne have været undgået, såfremt der i lovforslaget var indsat en så vidt muligt entydig definition af handicapbegrebet – alternativt at der i bemærkningerne var anført eksempler på tilstande, der efter lovgivers opfattelse er eller ikke er omfattet af handicapbegrebet.



Det bemærkes hertil særligt, at der i dansk ansættelsesret har dannet sig en praksis, hvorefter det i visse tilfælde vil være sagligt at afskedige en medarbejder grundet sygdom, særligt hvis det på afskedigelsestidspunktet måtte konstateres, at den pågældende medarbejder ikke på et senere tidspunkt på ny ville kunne bestride sit job. Denne praksis kan antageligt ikke med det nu foreliggende lovforslag opretholdes i alle tilfælde, og det må forudses, at der vil blive rejst en række sager til afklaring af sontringen mellem sygdom og handicap.

Bemærkninger til udkastets enkelte bestemmelser:

Ad nr. 2:

Der henvises til det ovenfor anførte vedrørende handicapkriteriet. Advokatrådet skal anbefale, at overvejelser vedrørende sontringen mellem sygdom og handicap kommer til at fremgå af lovforslagets bemærkninger, jfr. her ovenfor.

Ad nr. 11:

Den valgte formulering med henblik på gennemførelse af direktivets artikel 5 forekommer sprogligt tung. Advokatrådet har noteret, at der er tale om en stort set ordret gengivelse af direktivets artikel 5, men det er dog Advokatrådets opfattelse, at en gennemskrivning af forslaget ville kunne afhjælpe en vis sproglig uklarhed. Det forekommer således ikke klart alene efter lovforslagets ordlyd, hvad skal der forstås ved "tilpasninger". Ligeledes forekommer 2. punktum ("for at give en handicappet person adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den") sprogligt tung. Eksempelvis kunne bestemmelsen foreslås formuleret som følger:

"Arbejdsgiveren skal således træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete foreliggende behov. Herunder skal der særligt gives handicappede personer adgang til beskæftigelse samt mulighed for at udøve og have fremgang i beskæftigelsen. Ligeledes skal der sikres handicappede adgang til uddannelse. Sådanne foranstaltninger skal dog ikke træffes, såfremt arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. ..."

Ad nr. 13:

Det synes at følge af de almindelige bemærkninger (jfr. side 10 øverst), at der i visse tilfælde kan opretholdes en aldersgrænse for pligtmæssig fratræden også under 65 år, samt at dette kan opretholdes også i individuelle ansættelsesaftaler.

Efter formuleringen af § 5 a, stk. 3, synes det dog alene at være muligt at opretholde aldersgrænser fastsat i eller aftalt i henhold til kollektive aftaler og overenskomster.



Det bør således i loven præciseres, hvorvidt det er tanken, at sådanne aldersgrænser, der måtte være objektivt og rimeligt begrundede i et legitimt forhold inden for rammerne af den nationale ret, og hvor midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssig og nødvendig, kan opretholdes også i individuelle ansættelsesaftaler. Såfremt det er tanken, at sådanne aldersgrænser i individuelle kontrakter vil være i strid med den gennemførte lov, bør konsekvenserne heraf angives, herunder om sådanne kontraktbestemmelser betragtes som gyldige.

Ad § 2:

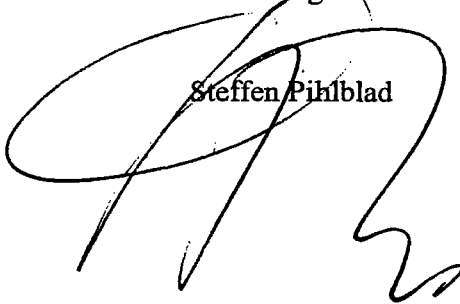
I relation til ikrafttrædelsesbestemmelserne bør det overvejes at indsætte en bestemmelse, der præciserer, hvorvidt loven vil være gældende også for allerede indgåede ansættelseskontrakter. F.eks. er der på nuværende tidspunkt indgået en lang række kontrakter, der indeholder bestemmelser eksempelvis om pligtmæssig fratræden ved det 60. eller 62. år, alene baseret på virksomhedens interne politik. Ved en sædvanlig fortolkning af den foreslåede ikrafttrædelsesbestemmelse kunne der opstå tvivl om, hvorvidt sådanne bestemmelser nu er i strid med loven. For at undgå unødige tvister bør det således præciseres, i hvilket omfang loven finder anvendelse på sådanne allerede indgåede ansættelsesaftaler.

Udkast til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer:

Advokatrådet har ingen bemærkninger til det fremsendte udkast til lovforslag.

Med venlig hilsen

Steffen Pihlblad



CFU

**Centralorganisationernes
Fællesudvalg**

Løngangstræde 25, 4. sal
1468 København K
Tlf 3817 8100 Fax 3817 8130

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

8 - OKT. 2004

BILAG

DOK. NR.

7. oktober 2004
12925.11 DAR/LRE

Høring om udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. og udkast til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgiver og funktionærer.

Beskæftigelsesministeriet har ved brev af 24. september 2004 fremsendt ovennævnte lovforslag med henblik på eventuelle bemærkninger.

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) finder, at fristen for fremsendelse af bemærkninger i forbindelse med lovforslagene kunne have været længere.

Med hensyn til lovforslaget om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgiver og funktionærer skal CFU påpege, at vi ikke finder det nødvendigt at opretholde anciennitetskravet (30 år) i forbindelse med tilkendelse af godtgørelse for usaglig afskedigelse i § 2 b.

Det er således vor opfattelse, at det for alle ansatte uanset alder skal være muligt at tilkende en godtgørelse på op til 3 måneders løn for usaglig afskedigelse.

Med hensyn til lovforslaget til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. skal CFU gøre opmærksom på, at vi generelt støtter initiativet for at forøge mulighederne for at handicappede personer kan forblive/komme ind på arbejdsmarkedet.

Generelt skal vi bemærke, at CFU finder det tilfredsstillende, at der som nyt § 1a indsættes en bestemmelse om høring af de berørte organisationer i forsvaret vedrørende undtagelse af de væbnede styrker i aktiv tjeneste mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap.

Herudover skal CFU bemærke, at vi ikke finder, at aldersgrænsen på 65 år i forbindelse med ophør af ansættelsesforholdet nødvendigvis må være den mest relevante.

På det statslige område kendes en lang række eksempler, hvor aftaleparterne har opnået enighed om en lavere pligtig afgangsalder ud fra objektive og rimelige begrundelser set i lyset af de fysiske, helbredsbedingede og funktionsmæssige krav, der stilles til varetagelsen af stillingerne.

Ligeledes kendes en række eksempler på, at lovgivning eller myndigheder har indført en række fysiske kriterier for at opnå certifikat el. lign. for at bestride en stilling, hvilket medfører at enkelte personer ikke længere kan bestride en given stilling uanset den opnåede alder.

Det er CFUs opfattelse, at hvis der på baggrund af lovgivning eller aftale med arbejdsgiveren på baggrund af ovennævnte krav og eller kriterier for at opnå certifikat el. lign via pensionsordninger/tjenestemandspension er sørget for en reel forsørgelse for medarbejderne ved fratrædelse inden det fyldte 65. år, vil dette ikke være i strid med direktivet.

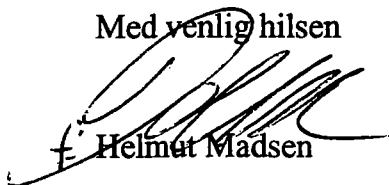
CFU er enig med Beskæftigelsesministeriet i, at ud fra et hensyn til en værdig afslutning på et langt arbejdsliv, vil det være et legitimt formål at tillade en aldersgrænse for fratræden.

Det er blot ikke vor opfattelse, at den aldersgrænse i alle tilfælde skal være fikseret til en fast alder f.eks. 65 år, som foreslået af ministeriet.

Det må være muligt at fastsætte en lavere afgangsalder ud fra objektive og rimelige kriterier, når der samtidig tages hensyn til den ansattes fremtidige muligheder for forsørgelse jfr. ovenfor.

CFU skal gøre opmærksom på, at da Akademikernes Centralorganisation fremstår som selvstændig høringspart, vil organisationen selv fremsende eventuelle bemærkninger til forslagene.

Med venlig hilsen



Helmut Madsen



KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE
LØNGANGSTRÆDE 25, 1.
1468 KØBENHAVN K
TLF. 33 11 97 00 - FAX. 33 11 97 07
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk
Bankkonto: 0400-100-10-02183

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6600-0011

11 OKT. 2004

BILAG

DOK. NR. 43

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K.

J.nr.: 4.10.13-01/4.02.05-7
HKB
Direkte tlf.nr.: 3347 0625
8. oktober 2004

Fremsendes pr. telefax

Vedr.: KTO's høringssvar på udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. og udkast til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

KTO har modtaget ovennævnte udkast med henblik på bemærkninger senest den 8. oktober 2004 kl. 16.00.

KTO finder det stærkt kritisabelt, at Beskæftigelsesministeriet fremsender lovforslag med så kort en høringsfrist. Fristen gør det umuligt for KTO nå at indhente evt. bemærkninger fra KTO's medlemsorganisationer, herunder at sikre tilstrækkelig tid til en grundig behandling af lovforslagets konsekvenser.

Umiddelbart har KTO følgende bemærkninger til det fremsendte lovforslag, idet KTO som følge af den korte høringsfrist forbeholder sig at eftersende evt. yderligere bemærkninger til lovforslaget.

KTO har ikke bemærkninger til udkastet til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. for så vidt angår forslagets bestemmelser om forbuddet mod diskrimination på grund af handicap.

For så vidt angår bestemmelserne om diskrimination på grund af alder skal KTO protestere imod, at Beskæftigelsesministeriet med forslagets nr. 15 anvender muligheden i direktivets artikel 6, stk. 2, for at undtage erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder arbejdsmarkedspensioner, fra diskriminationsforbuddet. Det er umiddelbart KTO's opfattelse, at der ikke er saglige grunde for at opretholde eksisterende aldersgrænser for adgang til optjening af pension, og KTO står derfor uforstående over for Beskæftigelsesministeriets tilkendegivelse i lovbemærkningerne om, at der er saglige grunde. Som minimum skal KTO derfor foreslå, at der i lovbemærkningerne foretages en uddybning af de saglige grunde, som efter Beskæftigelsesministeriets opfattelse er til stede for at opretholde eksisterende aldersgrænser.

- 2 -

KTO har ikke bemærkninger til udkast til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

Med venlig hilsen


Jørgen Holst


Helle Basse



Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

**Bemærkninger til forslag til lov om ændring af lov om
forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.
(indsættelse af alder og handicap som kriterier i loven)**

Ved skrivelse af 23. september 2004 har Beskæftigelsesministeriet bl.a. anmodet de kommunale og amtslige arbejdsgiverparter om en udtalelse til ovennævnte lovforslag.

I den anledning tillader KL sig herved på egne og på vegne af Amtsrådsforeringen, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune at meddele, at lovforslaget i denne udformning stort set bygger på en direkte implementering af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000.

På denne baggrund har arbejdsgiversiden ikke bemærkninger til udformningen af lovforslaget. Derimod ser man gerne, at det af lovbemærkningerne fremgår, at såfremt der er indgået en aftale på arbejdsmarkedet om implementering af aldersbestemmelserne, og der behandles en tvist ved de almindelige domstole for en uorganiseret lønmodtager, så er retsgrundlaget aftalen og ikke loven.

Tilsvarende bemærkninger blev indarbejdet i bemærkningerne ved implementering af direktiv om deltidsskiftet og direktiv om tidsbegrænset ansættelse.

Det er oplyst, at der forventes en stigning i antallet af ansøgninger om kompensationer om personlig assistance til handicappede personer, hvorfor der tages forbehold for et eventuelt DUT-krav.

Med venlig hilsen

Henrik Schilder

Den 8. oktober 2004

Jnr 08.00.00 P24
Sagsid 000142776

Ref KVL
kvl@kl.dk
Dir 3370 3278

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

Tlf 3370 3370
Fax 3370 3062

www.kl.dk

1/1

Beskæftigelsesministeriet
bm@bm.dk

8. oktober 2004
lle
04-204-58, 04-204-59

Høring om udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. og udkast til forslag til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

Beskæftigelsesministeriet har ved brev af 24. september 2004 bedt om bemærkninger til ovennævnte udkast til lovforslag. Vi har i den anledning følgende bemærkninger:

Lovforslaget vedrørende ændring af forskelsbehandlingsloven

Alder

Vi har noteret os, at Beskæftigelsesministeriet ved en tilføjelse i forskelsbehandlingslovens § 5a foreslår beskæftigelsesdirektivets art. 6, stk. 1, indarbejdet i loven, således at gældende aldersgrænser fastsat i eller aftalt i henhold til kollektive aftaler og overenskomster kan opretholdes, forudsat at disse aldersgrænser er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for lovgivningens rammer og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Vi er enige i forslaget. Men mener også, at loven bør give mulighed for, at aldersgrænser kan opretholdes under tilsvarende forudsætninger, uanset de ikke er fastsat i (kollektive) aftaler.

Der er visse personalegrupper, som ikke er omfattet af kollektive aftaler og overenskomster og hvis ansættelsesvilkår derfor enten er ensidigt fastsat af ansættelsesmyndigheden eller fremgår af individuelle kontrakter.

Vi foreslår derfor, at direktivets undtagelsesbestemmelse i art. 6, stk. 1, afspejles i lovforslaget også for så vidt angår de områder, der ikke er aftale- eller overenskomstdækket.

I lovforslaget foreslås ved indsættelse af § 1, stk. 7, en model om lovgivningssubsidiaritet.

Vi er helt enige i en sådan model, men finder, at det forhold, at der alene undtages fra lovens §§ 2-5 skaber tvivl om indholdet af bestemmelsen.

Således finder vi ikke retstilstanden klar i forhold til lovens § 5b, ligesom vi mener henvisningen til lovens §§ 2-5 kan skabe usikkerhed om, det er en implementeringsaftales eventuelle regler om bevisbyrde og sanktioner eller lovgivningens tilsvarende bestemmelser, der vil skulle lægges til grund ved de fagretlige instanser.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslagets § 6a, at erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger bl.a. omfatter arbejdsmarkedspensionerne.

Vi mener, at det kunne være hensigtsmæssigt, hvis det i tilknytning hertil blev præciseret, at arbejdsmarkedspensionerne også omfatter tjenestemandspensioner.

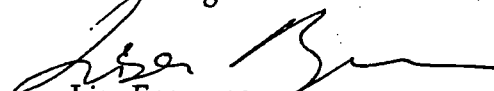
Handicap

Vi har ingen bemærkninger til lovforslagets bestemmelser om handicap.

Lovforslaget vedrørende ændring af funktionærloven

Vi har ingen bemærkninger til dette lovforslag

Med venlig hilsen


Lisa Engmann

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Dok. nr. 51

Den 8. oktober 2004
J.nr. 3947.143 [10.01.1] /LFN

Høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Indsættelse af alder og handicap som kriterier i loven)

Hermed følger De Samvirkende Invalideorganisationers (DSI) høringssvar på høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Indsættelse af alder og handicap som kriterier i loven)

Overordnede bemærkninger

DSI finder det positivt, at der nu følges op på Rådets direktiv 2000/78/EF og lovgives mod diskrimination af personer med et handicap på arbejdsmarkedet. Personer med en funktionsnedsættelse har en markant lavere beskæftigelse end den generelle beskæftigelsesfrekvens.

Sådan har billedet set ud i mange år, og DSI mener, at denne udvikling skal vendes. Mange mennesker med handicap kan og vil gerne arbejde. Regeringen bør derfor benytte lejligheden til en særlig indsats – særligt set i lyset af, at der i de kommende år vil være mangel på arbejdskraft.

Dette betyder, at implementeringen af direktivet er en vigtig sag, der ofte har afledte og vidtrækkende konsekvenser, som også EU-kommissionen er opmærksom på:

Citat fra Kommissionens grønbog: Ligestilling og ikke-forskelsbehandling i den udvidede Europæiske Union:

Der, hvor den nationale lovgivning er blevet vedtaget, er der ofte eksempler på, at ikke alle direktivernes detaljerede bestemmelser er blevet gennemført. I så henseende har de oprindelige og de nye medlemslande og ansøgerlandene stået over for samme type udfordringer. De er blevet nødt til at indføre nye definitioner på direkte og indirekte forskelsbehandling og chikane. De er blevet nødt til at forholde sig til nye retlige begreber såsom delt bevisbyrde i sager om forskelsbehandling. De har måttet træffe foranstaltninger til forbud mod racediskrimination inden for andre områder end beskæftigelse, f.eks. ud-

dannelse, socialsikring, sundhedsydelser, bolig og adgang til varer og tjenesteydelser. Det er langt fra indlysende, at alle disse krav er overført til national lovgivning i samtlige medlemslande."

(side 15)(DSI's understregning)

Imidlertid kan DSI konstatere, at regeringens forslag til implementering af Rådets direktiv 2000/78/EF er behæftet med en lang række mangler, der betyder, at implementeringen af direktivet ikke vil kunne forventes at opnå den tiltænkte positive effekt, i forhold til at sikre ligebehandling og fremme beskæftigelse for personer med en funktionsnedsættelse.

I værste fald kan den valgte måde, at implementere direktivet, på spænde ben for indsatsen på området – herunder også beskæftigelsesministeriets egen, ved f.eks. ikke klart at tillade virksomheder at have særligt fokus på initiativer, der skal fremme beskæftigelsen af personer med handicap.

Der er behov for at anerkende, at for at sikre ligebehandling, er der nogle gange behov for positiv særbehandling. Et godt eksempel findes i dette lovforslag, hvor en særlig undtagelsesbestemmelse fastholder, at særlige seniorpolitiske tiltag fortsat kan eksistere. På samme vis er det, efter DSI's vurdering, nødvendigt med en formulering, som klart tillader særlige indsatser for at fremme beskæftigelsen for personer med handicap - for at opnå et inkluderende arbejdsmarked for alle.

En implementering af direktivet, der i langt højere grad lever op til formålet, vil også betyde positive økonomiske konsekvenser for det offentlige, fordi flere personer med en funktionsnedsættelse vil få mulighed for at yde en indtægtsgivende og skattepligtig indsats på arbejdsmarkedet, som bl.a. vil reducere presset på udgifter til offentlig forsørgelse.

Implementeringen af direktivet bør tænkes ind i arbejdsmarkedssystemet

DSI efterlyser, at implementeringen af direktivet i langt højere grad tænkes ind i det eksisterende arbejdsmarkedssystem og den gældende lovgivning. Her tænkes på tilpasning af arbejdspladsen, klageinstans i forhold til diskrimination, information og dialog med forskellige interessenter om planlægning af beskæftigelsesindsatsen.

Tilpasning

I forhold til tilpasning giver lovgivningen udpræget mulighed for arbejdspladsindretning for alle med nedsat arbejdsevne, men det er uklart, hvad betyder det for kravet om og niveauet for rimelig tilpasning i forhold til arbejdsgiverdelen – forud for ansættelse og i forbindelse med ansættelse? Hertil kommer, at lovforslaget ikke på rimeligvis inddrages forholdet til anden lovgivning, som kan have indflydelse på tilpasning af arbejdspladsen, f.eks. byggelovgivningen.

Behov for administrativt klagenævn

DSI mener, det er nødvendigt med et handicapkvalificeret, smidigt og hurtigt klagesystem, for at muliggøre, at direktivet får reel positiv indflydelse på handicappedes muligheder på arbejdsmarkedet.

DSI ønsker at fastholde den danske tradition om sektoransvarlighed. Retssikkerheden for den enkelte sikres ved at den indbygges i de enkelte love, og ved at de enkelte sektorer sørger for sikring af ligebehandling, f.eks. som med ankesystemet i lov om retssikkerhed og administration.

Domstolene er, efter DSI's vurdering, en uoverkommelig, alt for langsommelig og meget dyr proces for den enkelte arbejdstager med handicap. Domstolene har desværre heller ikke, efter DSI's erfaringer, den rette viden i forhold til personer med handicap. Det fagretlige system kan ikke umiddelbart anvendes, da der ikke er foretaget aftaleimplementering, og det heller ikke har den konkrete og afgørende viden om personer med handicap.

Det er i strid med dansk handicappolitiks tradition at overlade klagesager mv. i forhold til personer med handicap til afgørelse i domstolssystemet. Derfor vil DSI stærkt fraråde en domstolsløsning.

DSI er også meget bekymret over at lade en lovgivning med så mange fortolkningsmuligheder udvikles via afgørelser i domstolssystemet. Det er utilfredsstillende for borgere retssikkerhed.

Det er DSI's vurdering, at der i det eksisterende system, i form af Arbejdsmarkedets ankenævn (AMA) og arbejdstilsynet, er instanser, som med den rette tilpasning vil kunne bringes i anvendelse. DSI vil derfor umiddelbart pege på Arbejdsmarkedets Ankenævn (AMA) som ankeinstans. AMA beskæftiger sig allerede med sager om f.eks. administrationen af lov om kompensation til handicappede i erhverv. Nævnet har derfor et vist kendskab til handicappedes problemstillinger på arbejdsmarkedet, og derfor vil en fagligt handicapspecifik supplerende af kompetenceområdet ikke være fjernliggende.

For at sikre den påkrævede sagkundskab er det essentielt, at handicaporganisationerne repræsenteres i AMA. DSI er som paraplyorganisation allerede repræsenteret på alle niveauer i beskæftigelsesindsatsen. Direktivet § 9 stk. 2 åbner for denne mulighed.

I henhold til direktivets § 17 om sanktioner mener DSI, der er behov for en instans, der kan sikre at udførelsen af nævnets afgørelser sker. DSI vil her pege på en instans i lighed med Arbejdstilsynet, evt. Arbejdstilsynet.

Information

DSI kan ikke se, at lovforslaget forholder sig til direktivets artikel 12 om "Formidling af information". DSI vil opfordre til, at der iværksættes en informationskampagne, der løben-

de tager udgangspunkt i, hvilke ligebehandlingsproblemstillinger der er på arbejdsmarkedet for personer med handicap. Sker der ikke en massiv informationskampagne, der oplyser borgerne om deres nye rettigheder, og virksomhederne om deres nye pligter, vil direktivet ikke garanteres at få nogen reel betydning.

DSI mener umiddelbart, at der er behov for en sekretariatsfunktion, der kan sikre, at den løbende dialog bygger på de erfaringer, der høstes med direktivet, og løbende udvikle informationstiltag. DSI kan evt. anbefale, at Center for Ligebehandling af Handicappede får en sekretariatsfunktion i forhold til information om direktivet. Her har man erfaring med oplysning mv. i forhold til beskæftigelse af personer med handicap.

Dialog om direktivet

DSI kan ikke se, at lovforslaget forholder sig til direktivets artikel 13 og 14 om dialog mellem arbejdsmarkedet parter og dialog med ikke-statslige organisationer.

DSI anbefaler, at den løbende dialog forankres i de lokale koordinationsudvalg for den forebyggende arbejdsmarkedsindsats, ligesom de regionale arbejdsmarkedsråd, bør inddrages i forhold til at sikre løbende dialog og en informationsindsats på det regionale niveau og i forhold til AF.

Kommissionen støtter DSI's vurderinger:

Citat fra Kommissionens grønbog: Ligestilling og ikke-forskelsbehandling i den udvidede Europæiske Union:

"Regionale og lokale myndigheder er også vitale partnere i forbindelse med EU's dagsorden vedrørende ikke-forskelsbehandling og ligebehandling. De kan yde et bidrag ved i deres roller som arbejdsgivere og tjenesteydere at være et positivt eksempel for andre. Deres position i de lokale samfund gør det desuden muligt for dem at oplyse og fremme dialogen."(s.19)

DSI's kommentarer til lovforslagets bemærkninger og bestemmelser

Anvendelse

DSI fortolker lovforslaget således, at loven om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet også finder anvendelse for og giver beskyttelse til alle lønmodtagere med handicap - herunder også f.eks. personer ansat i fleksjob, job med løntilskud til førtidspensionister og personer ansat i "isbryderordninger"

Hvis ikke DSI's fortolkning deles af Beskæftigelsesministeriet, skal teksten i lovforslaget ændres, så dette er tilfældet.

Direktivets positive særlige bestemmelser om handicap

Den valgte gennemførelse af direktivets artikel 5 om "Tilpasninger til handicappede i rimeligt omfang" er yderst betænkelig. Det er en meget uklart, hvad en uforholdsmæssig stor byrde i forhold til tilpasning er for en virksomhed. Uklarhederne medfører en række uafkla-

rede spørgsmål, f.eks. : Hvad er "tilpasninger af rimeligt omfang", hvad er "foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov", hvordan defineres "uforholdsmæssig stor byrde", hvornår "lettes byrden i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger"?

DSI finder, at den i lovforslaget manglende tilgang til et administrativt klagenævn, som tidligere nævnt, har stor negativ betydning for den praktiske anvendelighed af lovgivningen, og for fastlæggelse af hvilken praksis danske virksomheder skal forholde sig til.

DSI finder, at der er regeringens pligt at tilbyde virksomhederne den service, der ligger i at sikre udarbejdelse af standarder således, at der findes et praktisk anvendeligt grundlag for at forebygge diskrimination f.eks. via bindende byggestandarder og standarder for design af hjemmeside og software. Samtidig finder DSI det skuffende og meget kortsigtet, at der ikke med indførelsen sikres langsigtede planer for en generel øget tilgængelighed på arbejdspladser og til arbejdspladser.

Med den foreslåede implementering bliver det den enkelte virksomheds problem, og ikke mindst den enkelte borger med handicaps problem. Alle erfaringer viser, at hvis tilgængeligheden først skal tilvejebringes i forbindelse med etablering af det konkrete job, er det meget vanskeligere for personer med handicap at blive integreret på arbejdsmarkedet – og løsningerne bliver dyrere for virksomhed og samfund.

Undtagelsesbestemmelser

Som nævnt i de overordnede bemærkninger er DSI meget bekymrede for, om den foreslåede implementering af EU-direktivet direkte kan spænde ben for en positiv og særlig indsats i forhold til at fremme beskæftigelsen for personer med handicap.

Det anses af regeringen for nødvendigt, at indføre en ny undtagelsesbestemmelse i lovforslaget i tilknytning til forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder, bl.a. for at sikre, at der fortsat kan iværksættes seniorpolitiske tiltag. Som det f.eks. nævnes i lovforslagets bemærkninger til de enkelte bestemmelser - for at "arbejdsgiverne fortsat kan udforme eller opretholde en seniorpolitik med henblik på at tiltrække og fastholde ældre medarbejdere".

Virksomhedernes personalepolitik indeholder, i rigtig mange virksomheder, tiltag for at fremme en rummelig arbejdsplads, bl.a. som udtryk for virksomhedernes sociale engagement. Personalepolitik kan derfor indeholde andre særlige initiativer, der nødvendigvis må undtages på samme vis som seniorpolitik fra lovforslaget. Det kan dreje sig om at udvise en særlig fleksibilitet i forhold til personer med en funktionsnedsættelse i form af hjemmearbejdspladser eller anden fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet. Ligeledes kan det dreje sig om en målsætning om at rekruttere medarbejdere med et handicap eller med en nedsat arbejdsevne, eller om at fastholde medarbejdere, der får et handicap.

Aktive rekrutterings- og optræningstiltag kender DSI fra en række danske virksomheder,

f.eks. DSB, der på én gang bevidst rekrutterede en gruppe personer med funktionsnedsættelse.

DSI mener, at det er en særlig indsats, som på nuværende tidspunkt, er meget nødvendig for at fremme beskæftigelsen af personer med en funktionsnedsættelse, som vi ved har en markant lavere beskæftigelsesgrad end andre lønmodtagere. Der er behov for en strategisk indsats i forhold til, at virksomhederne fokuserer på personer med funktionsnedsættelse som arbejdskraftressource, fordi virksomhederne de seneste år har arbejdet meget seriøst med arbejdsfastholdelse af medarbejdere og har opnået gode erfaringer.

DSI kan ikke stærkt nok opfordre til, at regeringen sikrer, at der kan iværksættes særlige tiltag på virksomhederne, ved at medtage handicapkriteriet på lige fod med alder i undtagelsesbestemmelsen §9 stk. 3.

Annoncering

DSI fortolker den foreslåede § 5 således, at der ikke må annonceres særligt efter en person med en funktionsnedsættelse til ét bestemt job.

DSI fortolker endvidere bestemmelsen således, at der ikke fremover skabes forbud mod at annoncere efter mennesker til et fleksjob, et job med løntilskud til førtidspensionister eller i en efter handicap kompensationslovgivningens "isbryderordning".

Endelig fortolker DSI bestemmelsen således, at der ikke skabes forbud mod at opfordre til, at personer med en funktionsnedsættelse ansøger om stillinger og f.eks. gøre opmærksom på, at handicap ikke er en hindring for ansættelse.

Forholdet til anden lovgivning

Der er megen anden lovgivning, der er relevant i forhold til handicapkriteriet, end den i lovforslagets bemærkninger berørte.

DSI efterlyser, at regeringen anerkender og handler i forhold til, at ligebehandling af handicappede i forhold til arbejdsmarkedet også f.eks. involverer muligheder for transport til og fra arbejde, adgang til uddannelse og efteruddannelse f.eks. i form af tilgængeligt litteratur, hjælpemidler, tolkning, adgang til det fysiske miljø via regulering af bygningsreglementer osv.

Sågar i dette lovforslag er der et eksempel på en – endda ny lovgivning, som DSI finder diskriminerende. I bemærkningerne fremhæves Lov nr. 319 af 5 maj om muligheden for at udskyde og opspare pensionen, denne lovgivning er ikke gældende for personer i fleksjob. Det anser DSI som forskelsbehandling af personer, der har en nedsat arbejdsevne og ansat på særlige vilkår. Personer ansat i fleksjob leverer en arbejdsindsats, som de modtager overenskomstmæssig løn for, og arbejdsgiverne kompenseres for de skånebehov som per-

sonen har. Disse personer bør derfor have muligheden for – på lige fod med andre lønmodtagere – at udskyde pensionsalderen.

DSI mener på den baggrund, at en fuld implementering af direktivet betyder, at der skal iværksættes en gennemgang af eksisterende lovgivningen for at sikre, at der ikke med implementeringen af direktivet er lovgivning, der fortsat er diskriminerende f.eks. ift. transport-, uddannelses-, bygge- og IT lovgivning.

Lov om aktiv beskæftigelsesindsats – tilskud til hjælpemidler

DSI vil gerne gøre opmærksom på at listen er på ingen måde en udtømmende liste, idet der ikke er et eneste eksempel på arbejdspladsindretning ift. ombygninger for at skabe fysisk tilgængelighed (toiletter, ramper eller lignende). DSI mener der bør medtages nogle eksempler udover arbejdsredskaber nemlig i form af arbejdspladsindretninger.

Lov om compensation til handicappede i erhverv – personlig assistance

Personlig assistance ordningen er en god ordning, der muliggør at personer med fysiske handicap kan opnå og fastholde et job. Men desværre er ordningen endnu diskriminerende overfor en gruppe mennesker, der i høj grad har behov for en særlig indsats for at have en arbejdsmarkedstilknytning, nemlig personer der har en psykisk funktionsnedsættelse. DSI imødeser, at regeringen gør brug af DSI's gode projekterfaringer med støttepersoner til netop denne gruppe, og gør ordningen generel og varig.

Øvrige bestemmelser (Forsvaret)

DSI skal beklage, at forslaget til en ny § 1 a medtages. DSI ser ingen grund til generelt at give forsvaret mulighed for at blive undtaget fra loven om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap. Der er i Forsvaret uendelige mange arbejdsfunktioner, der kan varetages af personer med en funktionsnedsættelse. Forsvaret bør derfor - på linje med alle andre arbejdsgivere - opstille krav og betingelser for ansættelsen, som i hvert tilfælde lever op til kravet om at være saglige og proportionale i forhold til det pågældende arbejde.

Fastholdes §1a forslås at DSI gøres høringsberettiget ved forsvarsministerens udformning af undtagelserne fra loven jf. bemærkningerne til lovforslagets § 1 nr. 10.

Høringsparter

DSI kan af det fremsendte se, at Beskæftigelsesrådet ikke er blevet hørt i forhold til lovforslaget. DSI kan kun beklage dette, og opfordre til at Beskæftigelsesrådet høres inden vedtagelse af lovforslaget.

Sprogbrug

DSI anbefaler, at personer med handicap i lovforslaget konsekvent omtales som personer/mennesker med et handicap eller funktionsnedsættelse eller evt. handicappede, men *ikke* som det f.eks. står i bemærkningerne "handicappede personer".

DSI uddyber gerne ovenstående bemærkninger.

Der vedlægges høringssvar fra følgende af DSI's medlemsorganisationer: Landsforeningen af Polio-, Trafik- og Ulykkesramte (PTU), Dansk Handicap Forbund og Dansk Blindesamfund.

Med venlig hilsen.

Stig Langvad
Formand

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6600-0011

11 OKT. 2004

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR. 47

Randers, den 8. oktober 2004
4400/459-4400/2003-685
EIPEngboulvarden 30
8900 Randers
Tlf. 8911 2233
Fax 7227 7200Pol.sekr@krifa.dk
Www.krifa.dkÅbningstider:
mandag: 9-16.30
tirsdag-torsdag: 9-15
fredag: 9-14

Høringssvar vedr. lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling - Deres sag 6600-0011

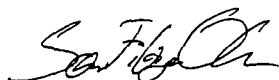
Efter Kristelig Fagbevægelses opfattelse er det på høje tid at få indsat kriterierne alder og handicap i loven. Allerede sidste år i forbindelse med Folketingets behandling af den seneste ændring af diskriminationsloven anførte Kristelig Fagbevægelse, at kriterierne skulle med. Det skete bl.a. med henvisning til, at aldersdiskrimination er temmelig udbredt på det danske arbejdsmarked. Det sker fx i forbindelse med overgang til efterløn, hvor lønmodtagere føler sig presset hertil. Udskydelsen af implementeringsfristen har således medført, at danske lønmodtagere i unødigt lang tid har måttet affinde sig med diskrimination på disse områder.

Kristelig Fagbevægelse er betænkelig ved, at loven giver mulighed for at opretholde såvel kollektive som individuelle aftaler om pligtmæssig fratræden ved 65. år. Der er overordentlig stor sandsynlighed for, at der ingen udvikling sker på området, så pligtmæssig fratræden ved 65. år fortsat består i samme omfang.

Kristelig Fagbevægelse finder, at der skal oprettes et selvstændigt klageorgan, der skal tage sig af sager vedr. diskrimination på grund af handicap og alder på arbejdsmarkedet. Af beskæftigelsesdirektivets artikel 9, stk. 1 fremgår, at medlemsstaterne skal sikre, at enhver, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, kan indgive klage til retslige og/eller administrative instanser. For at sikre en nem klageadgang for den enkelte må der oprettes et selvstændigt klageorgan. Det er påkrævet for at sikre, at sager bliver rejst på området.

Kristelig Fagbevægelse har ingen bemærkninger til forslaget om at ophæve 18 års grænsen i funktionærlovens § 2b.

Venlig hilsen



Søren Fibiger Olesen
Landsformand for
Kristelig Fagbevægelse

14 OKT. 2004

BILAG

DOK. NR.

55

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

København den 08-10-2004

J.nr.: 40-041

Lene Maj Pedersen

Vedrørende forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (indsættelse af alder og handicap som kriterier i loven).

Det Centrale Handicapråd og Center for Ligebehandling af Handicappede har med tak modtaget udkast til ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Minimumsimplementering

Selvom Rådets direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (beskæftigelsesdirektivet) fastsætter mindstekrav til ligebehandlingen på arbejdsmarkedet, så fastslår direktivet også, at medlemslandene har mulighed for at indføre eller opretholde gunstigere bestemmelser. Rådet og centret havde gerne set, at man i forbindelse med implementeringen havde valgt et mere ambitiøst niveau for ligebehandlingen af handicappede på vej ind på og på arbejdsmarkedet.

Den brede implementering mangler

Rådet og centret skal opfordre Beskæftigelsesministeriet til at foranledige, at de relevante ministerier gennemgår lovgivningen på deres ressortområder ligesom gennemgangen af lovgivningen skal foretages meget bredt. Rådet og centret har ikke erfaret, at der i forbindelse med implementeringen af direktivet er foretaget en gennemgang af øvrige ministeriers lovgivning, som relaterer sig til direktivet. For at leve op til intentionerne med beskæftigelsesdirektivet må der tænkes bredt. Det er eksempelvis vigtigt, at den fysiske tilgængelighed til arbejdspladser og uddannelsesinstitutioner m.v. er i orden. IT-tilgængeligheden skal sættes i fokus. Der skal være mulighed for specialpædagogisk støtte i forbindelse med uddannelser og efteruddannelser, og tilgængelige befordringsmuligheder i forbindelse med uddannelse og arbejde skal sikres. Hvis forudsætningerne for at tilbyde kompensation på de nævnte områder ikke findes, er det nærmest umuligt at leve op til direktivets krav.

Udarbejdelse af standarder for tilgængelighed

Som en del opfølgningen på direktivet bør igangsættes et standardiseringsarbejde, som sikrer en præcisering og definition af krav til tilgængelighed, så virksomheder har konkrete retningslinier at forholde sig til. Her skal der tænkes i brede baner, for at tilgængeligheden reelt sikres. Det vil eksempelvis sige standarder i forbindelse med byggeri og transport, samt i forbindelse med design af hjemmesider, IKT på arbejdspladser etc.

Administrativ klageadgang

Rådet og centret mener det er vigtigt, at der i forbindelse med direktivet indføres en administrativ klageadgang for mennesker med handicap. Vi vil foreslå Arbejdsmarkedets Ankenævn (AMA) som klageinstans.

For det første er en administrativ klageadgang i AMA en mere effektiv, billig og brugervenlig vej end domstolssystemet. For det andet bør sektoransvarlighedsprincippet tillægges vægt ved placeringen af den administrative klageinstans. Den danske tradition for sektoransvarlighed betyder, at retssikkerheden for den enkelte er mainstreamet ved, at retssikkerheden er bygget ind i de enkelte love og ved, at de enkelte sektorer sørger for sikring af ligebehandling bl.a. ved adgang til et administrativt klagesystem. Også af den grund er AMA den rigtige placering af en klageadgang for handicappede.

Rådet og centret mener det er væsentligt, at den administrative klageinstans har en særlig viden om og erfaring med handicappedes forhold på arbejdsmarkedet. Arbejdsmarkedets Ankenævn er i dag ankeinstans for afgørelser truffet efter bl.a. lov om kompensation til handicappede i erhvervs m.v., hvorfor det er mest hensigtsmæssigt at anvende AMA som ankeinstans.

Det er desuden urimelig forskelsbehandling, sådan som lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. i dag er udfærdiget, at der for nogle af lovens målgrupper er mulighed for en administrativ klageadgang, mens andre ikke har en sådan. For rådet og centret er dette et yderligere argument for indførelsen af en administrativ klageadgang også for de øvrige målgrupper, som er omfattet af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Brugerorganisationer/interesseorganisationer kan træde ind som part

Endvidere ønsker rådet og centret, at der i forbindelse med den administrative klageadgang åbnes mulighed for, at brugerorganisationer/interesseorganisationer gøres berettiget til at enten på vegne af klageren eller som støtte for klageren med dennes godkendelse, at indtræde som part i klagen til den administrative klageinstans. På samme måde bør brugerorganisationer/interesseorganisationer have adgang til at træde ind i forbindelse med civilretslige søgsmål. Rådet og centret vil

gøre opmærksom på, at ligebehandlingsdirektivet åbner for denne mulighed i direktivets artikel 9, stk. 2.

Er job på særlige vilkår omfattet af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet ?

I forbindelse med drøftelserne af direktivet har der været rejst tvivl om, hvorvidt job på særlige vilkår er omfattet af direktivets beskyttelse. Rådet og centret er ikke i tvivl om, at job på særlige vilkår er en del af det almindelige arbejdsmarked, og at direktivet derfor omfatter mennesker ansat på særlige vilkår.

Dialog med ikke-statslige organisationerne

Det fremgår af direktivets artikel 14, at det forudsættes en dialog med ikke-statslige organisationerne. Rådet og centret kan ikke ud fra lovforslaget se, at der er taget stilling til, hvordan denne dialog skal foregå. Da dialogen kan være en vigtig forudsætning for opfyldelsen af intentionerne bag direktivet, er det vigtigt, at det tages stilling til, hvordan dialogen skal foregå.

Ud over disse overordnede bemærkninger til udkastet til lovforslaget har rådet og centret følgende bemærkninger til de enkelte bestemmelser.

§ 1, nr. 2, 3, 4, 6 og 7

Disse bestemmelser vedrører implementeringen af begrebet handicap og alder. Det fremgår af bemærkninger til lovforslaget, at man ikke ønsker at definere begrebet handicap nærmere, men man henholder sig til definitionen i FN's Standardregler om Lige Muligheder for Handicappede punkt 17 og 18. Der gøres i bemærkningerne opmærksom på, at denne definition kan udstrækkes meget bredt, men at det må være op til praksis at vurdere, hvor bredt begrebet kan strækkes. Rådet og centret er ganske enig i denne "fortolkning" af begrebet handicap.

§ 1, nr. 16 og 17

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 16, at kriterierne alder og handicap indsættes i lovens § 9, stk. for fortsat at opretholde de særlige foranstaltninger, der skal forebygge eller opveje ulemper, der er knyttet til alder eller handicap. Dette muliggør eksempelvis, at reglerne om fortrinsadgang kan bevares i lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. Det understreges i bemærkninger til nr. 16, at muligheden for at iværksætte foranstaltninger alene tilkommer det offentlige og at bestemmelsen ikke giver en generel adgang til positiv særbehandling af bestemte lønmodtagergrupper.

Af bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 17 fremgår det, at man ønsker at indsætte bestemmelsen om positive sær foranstaltninger for ældre for at sikre, at arbejdsgiverne fortsat kan udforme eller opretholde en seniorpolitik med henblik på både at tiltrække og fastholde ældre medarbejdere. Rådet og centret har forståelse

for, at gruppen af ældre lønmodtagere kan have behov for særlige foranstaltninger iværksat af arbejdsgiverne. Men rådet og centret kan ikke se forskel på, hvorfor den særlige hjemmel til at sikre en særlig lønmodtagergruppe ikke også gælder lønmodtagere med en funktionsnedsættelse. Følgende fremgår af bemærkningerne: *"I lyset af ældre lønmodtageres vanskeligheder ved at opnå beskæftigelse finder regeringen det hensigtsmæssigt, at der gives mulighed for at der også i rekrutteringssammenhæng kan iværksættes særlige foranstaltninger, fx mulighed for at indkalde alle ældre ansøgere til en ledig stilling til en samtale"* Nøjagtig de samme argumenter kunne bruges i forhold til gruppen af lønmodtagere med en funktionsnedsættelse. Adskillige undersøgelser dokumenterer, at arbejdsløshedsprocenten blandt handicappede er langt større end blandt ikke-handicappede. Muligheden for fx at indkalde alle ansøgere med et handicap findes i forhold til reglerne om fortrinsadgang, men dette regelsæt gælder kun offentlige arbejdsgivere m.v. Det kommer til at betyde, at virksomheder, som ønsker at være rummelige ikke har mulighed for at indkalde gruppen af ansøgere med et handicap ud fra det kriterium, at de netop har et handicap. På samme måde vil det heller ikke være muligt at lave en særlig personalepolitik i forhold til handicappede og eksempelvis giver lønmodtagere med et handicap en større fleksibilitet i forhold til selv at kunne tilrettelægge arbejdstiden i forhold til de øvrige medarbejdere.

For at sikre en reel ligebehandling kan det af og til være nødvendigt med positiv forskelsbehandling, jf. direktivets artikel 7, hvorfor rådet og centret skal opfordre til, at lovforslagets § 1, nr. 17 ændres til: *"Stk. 3. Loven er ikke til hinder for, at der iværksættes foranstaltninger til fremme af ældre og handicappede lønmodtageres beskæftigelsesmuligheder"*.

Venlig hilsen

Lene Maj Pedersen



Ældremobiliseringens sekretariat Suomisvej 3, 1927 Frederiksberg C
Tlf. 35 35 26 99 - Fax: 35 35 26 44
www.aeldremobiliseringen.dk

7. oktober 2004

Beskæftigelsesministeriet
Departementet
Ved Stranden 8
1061 København K

Vedr. Høring om udkast til Forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. og udkast til lov om ændring af lov om retsforhold mellem arbejdsgivere og funktionærer. J. nr. 6600-0011

Beskæftigelsesministeriet har ved brev af 24. september 2004 fremsendt ovennævnte lovforslag til høring med frist den 8. oktober 2004.

Som vi tidligere har nævnt i vores henvendelse af 18. juni 2002 til Beskæftigelsesministeriets implementeringsudvalg, finder Ældremobiliseringen, at intentionerne i Rådets direktiv er positive. Vi er glade for, at man i en vis udstrækning sikrer, at de ældre kan blive i beskæftigelse, så længe de ønsker det. Vi finder imidlertid, at formuleringerne er temmelig vage, således at de nye regler reelt ikke får megen betydning, hvis arbejdsmarkedets parter ikke ønsker at følge intentionerne bag reglerne. Set i lyset af de afskedigelser, der er sket i de senere år, også inden for det statslige område, er det vores opfattelse, at der er behov for via lovgivningen at tilkende, at aldersdiskriminering er uacceptabel.

Ældremobiliseringen vil derfor foreslå, at forslaget bliver skærpet, idet vi ikke finder, at de foreslåede lovændringer yder tilstrækkelig beskyttelse.

Med venlig hilsen

Knud Kingo Christensen
Formand

CVR 26 13 90 31 Bank 53 01-09 12 356 Giro 16 89 14 36

Ældremobiliseringen består af: Sammenslutningen af Pensionistforeninger i Danmark - Den fynsk/jyske Sammenslutning af Pensionistforeninger - Omsorgsorganisationernes Samråd - LO Faglige Seniorer og Pensionisternes Samvirke

19 OKT. 2004

BILAG

DOK. NR.

66

Beskæftigelsesministeriet
Att. Trine Hougaard
Ved Stranden 8
1061 København K

København, den 18. oktober 2004

Vedrørende udkast til lovforslag om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.

Antallet af potentielle ofre for aldersdiskrimination udgør skønsmæssigt omkring 750.000¹. Dertil kommer, at danske arbejdsgivere formodentlig er mest tilbøjelige til at diskriminere på grund af alder.²

I det lys burde den del af lovforslaget, der vedrører aldersdiskrimination, være mindst lige så restriktiv og mindst lige så omfattende, som den del af lovforslaget, der vedrører de øvrige indsatsområder under lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Først og fremmest er det afgørende for Ældre Sagen, at forslagets § 1 stk. 7 tilpasses således, at arbejdsmarkedets parter ikke skal kunne indgå implementeringsaftaler, der udnytter beskæftigelsesdirektivets undtagelsesbestemmelser i artikel 6 i større grad end lovens udgangspunkt.

Lovforslaget foreskriver desuden to andre helt afgørende undtagelser fra kravet om ligebehandling i forhold til *alder* på arbejdsmarkedet:

- 1) Gældende aldersgrænser kan opretholdes i overenskomster og aftaler ... forudsat disse aldersgrænser er objektivt begrundet i legitime formål indenfor rammerne af national ret....og midlerne er hensigtsmæssige og rimelige (jf. lovforslagets §5a. stk3)

¹ Antallet af 50-66 årige i arbejdsstyrken er ca. 740.000 (Kilde: Danmarks Statistik). Antallet af personer, der potentielt rammes af aldersdiskrimination er imidlertid større, i det en del udenfor arbejdsstyrken som udgangspunkt allerede er fortrængt fra arbejdsmarkedet pga. aldersdiskrimination og en del over 66 år fortsat er beskæftiget.

² I Sverige fik man ved hjælp af OECD gennemført en grundig undersøgelse af omfanget af diskrimination på det svenske arbejdsmarked forud implementeringen af beskæftigelsesdirektivet. En af hovedkonklusionerne fra undersøgelsen er, at arbejdsgivere er mere tilbøjelige til at afvise ansøgere til en ledig stilling over 55 år end ansøgere med indvandrerbaggrund, langtidsledige og fysisk handicappede, jf. "Ageing and Employment Policies Sweden" OECD 2003.

2)" ...loven er ikke til hinder for bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren er fyldt 65 år." (jf. lovforslagets §5b stk4)

Ældre Sagen havde gerne set disse undtagelser udeladt fra lovforslaget, idet undtagelserne virker hæmmende i forhold til den holdningsmæssige forandring i samfundet, som loven kunne have været katalysator for.

Ældre Sagen vurderer, at undtagelserne med hensyn til *alder* svækker den potentielle retsmæssige virkning af forslaget og medvirker til at fastholde *alder* som ligebehandlingskriterium af lav status.

Fremførte argumenter for aldersgrænser virker endvidere stigmatiserende i forhold til ældre arbejdskraft. Der argumenteres således f.eks. i bemærkningerne til lovforslaget for nødvendigheden af at vise særlige hensyn overfor ældre på arbejdsmarkedet:

" En eller anden aldersgrænse vil det dog nok under alle omstændigheder være naturligt at tillade ud fra hensynet til en værdig afslutning på et langt arbejdsliv, hvad der i sig selv må anses for et legitimt formål indenfor rammerne af den nationale ret."

Her antages, uden nærmere redegørelse og henvisning til dokumentation, at hovedparten af seniorerne på arbejdsmarkedet ikke selv er i stand til objektivt at vurdere, hvornår det er hensigtsmæssigt at afslutte et arbejdsforhold.

Eftersom langt hovedparten af sig selv formodentlig når frem til ønsket om at afslutte et arbejdsforhold på baggrund af objektiv betragtninger opleves firkantede aldersgrænser netop som krænkende for dem, der f.eks. ønsker at fortsætte arbejdslivet efter 65, men som ikke får lov. Ud fra hensynet til en værdig afslutning på arbejdslivet for alle ældre burde lovforslagets §5b stk4 således udgå af forslaget. Er §5b stk4 i det perspektiv et legitimt formål indenfor rammerne af den nationale ret, når de bagved liggende argumenter og dokumentation ikke er stærkere?

Det fremgår endvidere af bemærkningerne til lovforslaget, at en ophævelse af aldersgrænsen 65 i overenskomsterne "ville være et unødvendigt og uhenigtsmæssigt indgreb i den måde arbejdsmarkedet har indrettet sig på". Dette synspunkt genbekræfter snarere gamle konventioner, end det bygger overbevisende argumentation for aldersgrænsen 65 år.

Problemet med en fastholdelse af aldersgrænserne, herunder 65 år, er at så bremses den potentielle selvforstærkende effekt, der kommer af at; desto flere ældre, der får mulighed for at blive så længe på arbejdsmarkedet

- desto flere ældre vil blive inspireret til at følge deres eksempel.

Hvis en lovgivning mod diskrimination skal have en sådan katalysatorvirkning, kan den ikke samtidig være konform i forhold til samfundets nuværende konventioner og aftaler. I det perspektiv giver betragtningen om, at en afskaffelse af en overenskomstfastsat aldersgrænse på 65 er "et unødvendigt og uhensigtsmæssigt indgreb", derfor ikke mening.

Endelig kommenteres det i bemærkningerne til lovforslaget, at regler om pligtmæssig fratræden ved 65. år "er rimeligt begrundet inden for rammerne af den nationale ret, idet lønmodtagerne ved det 65. år er sikret et forsørgelsesgrundlag i form af folkepension og ATP, samt for en ikke uvæsentlig del af arbejdsstyrken, arbejdsmarkedspension"

Det kan næppe begrundes *objektivt i et legitimt formål*, at et givent indkomstgrundlag skal afskærer en gruppe adgangen til et fortsat virke på arbejdsmarkedet, fordi de fylder 65 år.

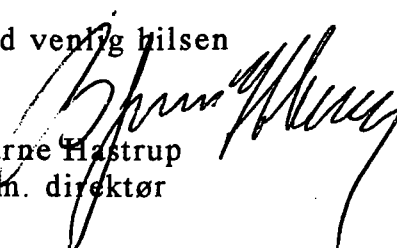
Ældre Sagen anbefaler, at de her tre kommenterede uddrag fra bemærkninger til lovforslaget slettes, fordi de er misvisende og i umiddelbar strid med lovforslagets intentioner i øvrigt.

Endvidere henvises til lovforslagets paragraffer (§1 stk.7, §5a.stk3, §5b stk4), som Ældre Sagen finder yderst problematiske i forhold til lovforslagets overordnede gode formål.

Det skal afslutningsvist bemærkes, at Ældre Sagen finder det yderst problematisk, at sager om aldersdiskrimination, i den udstrækning loven ikke implementeres i overenskomsterne, skal føres ved de civile domstole. Den tidskrævende, uspecialiserede rettergang, som domstolene kan tilbyde, er ikke hensigtsmæssig til at fremme ligebehandlingen i samfundet. Ældre Sagen anbefaler, at der etableres en samlet ombudsmandsfunktion til at varetage de diskrimineredes tarv uanset hvilke kriterier, der diskrimineres ud fra.

Med venlig hilsen

Bjarne Hastrup
Adm. direktør





BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

6600-0061
13 OKT. 2004

BILAG

DOK. NR.

53

THO - STIM
INSTITUT FOR
MENNESKERETTIGHEDER

STRANDGADE 56 · 1401 KØBENHAVN K

TLF. 32 69 88 88

FAX 32 69 88 00

CENTER@HUMANRIGHTS.DK

WWW.MENNESKERET.DK

WWW.HUMANRIGHTS.DK

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

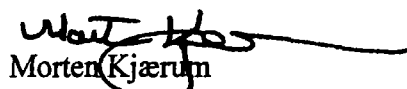
Att.: Susanne Højgaard Mens

DATO 12. okt. 2004

JNR. 540.10/6816

Vedlagt fremsendes Instituttets notat vedr. udkast af 23. september 2004 til
**Forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på
arbejdsmarkedet m.v. (indsættelse af alder og handicap som kriterier i loven)**

Med venlig hilsen


Morten Kjærum
Direktør



Notat

**vedrørende forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (indsættelse af alder og handicap som kriterier i loven)
lovudkast af 23. september 2004**

1. Baggrund

Ved udkast af 23. september 2004 har Beskæftigelsesministeriet formuleret et forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (indsættelse af alder og handicap som kriterier i loven), som gennemfører dele af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (beskæftigelsesdirektivet).

Institut for Menneskerettigheder er medtaget på listen over hørte myndigheder, men der er desværre sket en fejl enten ved fremsendelsen eller ved modtagelsen af høringen. Instituttet blev derfor først opmærksom på høringen fredag den 8. oktober 2004, samme dag som høringsfristen udløb. Nærværende høringssvar er efter aftale med Beskæftigelsesministeriet fremsendt den 12. oktober 2004.

2. Menneskeretten

Forbuddet mod diskrimination er en grundlæggende rettighed i menneskeretten og er medtaget både i konvention om civile og politiske rettigheder som en ikke-accessorisk rettighed og i den Europæiske Menneskerettighedskonvention art. 14.

FN Konventionen om Civile og Politiske Rettigheder art. 26:

“Alle mennesker er lige for loven og er berettigede til lovens lige beskyttelse uden nogen forskelsbehandling. I denne henseende skal loven forbyde enhver forskelsbehandling og sikre alle ligelig og effektiv beskyttelse imod forskelsbehandling af nogen grund, herunder race, hudfarve, køn, sprog, religion, politisk eller anden anskuelse, national eller social herkomst, formueforhold, fødsel eller anden stilling.”

Den Europæiske Menneskerettighedskonvention art. 14:

“Nydelsen af de i denne konvention anerkendte rettigheder og friheder skal sikres uden forskel på grund af køn, race, farve, sprog, religion, politisk eller anden overbevisning, national eller social oprindelse, tilhørighed til et nationalt mindretal, formueforhold, fødsel eller andet forhold.”

FN Konventionen om Økonomiske, Sociale og Kulturelle Rettigheder art. 6(1) sammenholdt med art. 2(2) fastslår, at retten til at arbejde skal gennemføres uden forskelsbehandling af nogen art.

FN Konventionen om Økonomiske, Sociale og Kulturelle Rettigheder art. 2(2):

“De i denne konvention deltagende stater forpligter sig til at garantere, at de i konventionen anførte rettigheder gennemføres uden forskelsbehandling af nogen art i henseende til race, hudfarve, køn, sprog, religion, politisk eller anden anskuelse, national eller social herkomst, formueforhold, fødsel eller anden stilling.”



Institut for Menneskerettigheder

FN Konventionen om Økonomiske, Sociale og Kulturelle Rettigheder art. 6(1):

“De i denne konvention deltagende stater anerkender retten til at arbejde, herunder ethvert menneskes ret til at kunne tjene til livets ophold ved beskæftigelse, som det selv frit vælger eller påtager sig, og vil træffe egnede foranstaltninger til at sikre denne ret.”

Forbuddene imod diskrimination på grund af handicap og alder er omfattet af de ikke-udtømmende opremsninger af diskriminationsgrunde oven for. Diskriminationstilgangen i relation til handicap og alder har blandt andet fundet udtryk i FNs Standardregler om lige muligheder for handicappede af 1993 og FNs handlingsplan om alder af 2002.

FN Standardregler om Lige Muligheder for Handicappede af 1993, regel nr. 15 om lovgivning:

“De enkelte lande har ansvaret for at skabe lovgrundlaget for de foranstaltninger, der skal til for at opnå fuld deltagelse og lige muligheder for mennesker med handicap (...) Den nationale lovgivning bør indeholde passende sanktioner i tilfælde af, at principperne om ligebehandling krænkes.”

FN Handlingsplan om Alder af 2002, pkt. 12

“There are a number of central themes running through the International Plan of Action on Ageing, 2002 linked to these goals, objectives and commitments, which include: (...) (e) Ensuring the full enjoyment of economic, social and cultural rights, and civil and political rights of persons and the elimination of all forms of violence and discrimination against older persons;”¹

FN's Børnekonvention af 1989 er udtryk for en anerkendelse af, at børn på grund af deres lave alder har særlige beskyttelsesbehov, også på arbejdsmarkedet, jf. bl.a. art. 32.

3. Instituttets vurdering

3.1. Generelle bemærkninger

Instituttet finder det positivt, at der stilles forslag om gennemførelse af et lovbaseret forbud imod diskrimination på grund af handicap og alder, jf. herom instituttets udtalelse af 25. november 2003.

a) Adgang til behandling af klager ved administrativt klageorgan

Det er instituttets opfattelse, at det er nødvendigt at give personer, som mener sig udsat for diskrimination på grund af alder og handicap, adgang til at få behandlet klager herom ved et administrativt klageorgan.

I dag kan der indgives klager over diskrimination på grund af køn og etnicitet til administrative klageorganer. Såfremt der ikke gives samme mulighed for at få behandlet klager over diskrimination på grund af handicap og alder administrativt, vil der ske en hierarkisering af diskriminationsgrundene. Kun beskyttelsen imod diskrimination på grund af køn og etnicitet vil reelt være effektiv. Blandt andre Irland og NL har indført klageadgang ved diskrimination på grund af både handicap og alder. Sverige og UK har tillige indført klageadgang ved diskrimination på grund af handicap.

¹ “International Plan of Action on Ageing”, vedtaget i Madrid April 2002, U.N. Doc A/Conf.197/9



Institut for Menneskerettigheder

Der er efter instituttets vurdering en række grunde til, at det er nødvendigt med adgang til at indgive klager ved et administrativt klageorgan for så vidt angår handicap og alder:

- Til støtte for oprettelsen af et administrativt klageorgan til behandling af sager om diskrimination på grund af alder og handicap taler, at der – ligesom for så vidt angår køn og etnicitet – gives det enkelte for forskelsbehandling en forholdsvis nem, hurtig og omkostningsfri adgang til at få vurderet en klage.
- Det er nyt i en dansk sammenhæng, at der indføres et forbud imod diskrimination på grund af handicap og alder. Der vil derfor være et stort behov for en udfyldning og fortolkning af loven. Denne fortolkning og udfyldning vil kunne ske relativt effektivt, hvis der gives klageadgang til et administrativt klageorgan.
- Administrative klageorganer opbygger en specialiseret viden, som giver mulighed for bl.a. oplysningstiltag ved siden af klagebehandlingen.
- Administrative klageorganer vil ofte kunne operere med en mæglingsfunktion, som gør det muligt at hjælpe parterne i en sag frem til en løsning, som er acceptabel for begge parter, herunder f.eks. at arbejdstageren bliver ansat i den stilling, han havde søgt.
- Alternativet er på den ene side de almindelige domstole, som egner sig dårligt til at prøve mindre sager om diskrimination. Det forhold, at domstolene er omkostningstunge og langsommelige instanser at få behandlet klager ved, må især forventes at ville afholde visse ressourcetsvage grupper af personer med funktionsnedsættelser og personer af en høj alder fra at få behandlet klager ved domstolene. Således kan det ikke forventes, at personer med indlæringsvanskeligheder eller personer af en høj alder, vil benytte sig af de almindelige domstole til at få prøvet klager over diskrimination.
- Alternativet til det administrative klageorgan er på den anden side det fagretlige system, som forudsætter en aftalebaseret gennemførelse af forbuddene imod diskrimination på grund af handicap og alder. Især gennemførelsen af forbuddet mod diskrimination på grund af alder, må efter sammenbruddet i forhandlingerne herom i foråret 2004, frygtes at kunne trække ud.
- Beskyttelse i det fagretlige system forudsætter endvidere, at den person, som mener sig udsat for diskrimination, er medlem af en faglig organisation. Visse ressourcetsvage grupper af personer med handicap og personer af en lav alder må antages at have en særligt lav organisationsfrekvens på grund af deres perifære tilknytning til arbejdsmarkedet.
- Det har af handicaporganisationerne være foreslået, at der for så vidt angår handicap gives klageadgang til Arbejdsmarkedets Ankenævnet under Socialministeriet. Det er imidlertid instituttets opfattelse, at klageadgang hertil vil kunne flytte fokus fra beskyttelsen imod diskrimination fra arbejdsgiveres side til en vurdering af, om der er behov for yderligere offentlig kompensation.

Endelig er det instituttets opfattelse, at det vil være en fordel, at behandlingen af klager over diskrimination samles i et *klageorgan for samtlige diskriminationsgrunde*, herunder etnicitet, alder, handicap, religion, tro og seksuel orientering. Samlingen af diskriminationsgrundene i et samlet klageorgan ville for det første signalere, at alle former for diskrimination anses som værende lige alvorlige. For det andet vil det kunne bidrage til at underbygge en tilgang til fremme af ligebehandling, som er horisontal på tværs af diskriminationsgrundene. Det er instituttets vurdering, at en horisontal tilgang til diskrimination medfører en betydelig synergi mellem diskriminationsgrundene. Et samlet klageorgan vil være i



Institut for Menneskerettigheder

tråd med den europæiske tendens på området, som går i retning af en horisontal tilgang til diskrimination på tværs af diskriminationsgrundene. Ligesom det vil være i tråd med danske lovgivningstilgang, hvorefter alle diskriminationsgrundene bortset fra køn behandles i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Alle diskriminationsgrundene listet i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet bør nyde samme effektive beskyttelse.

Et samlet klageorgan vil endvidere modvirke en fragmentering af klagesystemet, som vil kunne opstå, hvis behandlingen af klager over diskrimination på grund af handicap og alder skal behandles i to nye klageorganer. Herudover vil det administrative klageapparat med færre klageorganer være mere overskueligt både for den enkelte klager. Diskrimination forekommer ofte på grund af flere grunde på en gang, f.eks. etnicitet og handicap (dobbelt diskrimination). I sådanne tilfælde vil det forekomme kunstigt, at der skal indgives klager til flere forskellige administrative klageorganer. I Irland og NL er klagebehandlingen samlet i et organ for alle diskriminationsgrunde. Det er endvidere besluttet, at de forskellige ligebehandlingsnævn i UK skal samles i et organ før slutningen af 2006.

b) Adgang til at iværksætte positive særforanstaltninger

Den nuværende lovtekst forbyder i § 5, at det ved annoncering angives, at der til ansættelse foretrækkes personer med bestemt køn, etnicitet, eller lign. Af § 9, stk. 2, i kapitel 5 om "ikrafttræden og forhold til anden lovgivning m.v." fremgår det, at loven ikke er til hinder for, at der i medfør af anden lov eller i øvrigt ved offentlig foranstaltning iværksættes foranstaltninger, som har til formål at forbedre beskæftigelsesmulighederne for visse grupper. Det er med henvisning til formuleringen "eller i øvrigt ved offentlig foranstaltning", at Beskæftigelsesministeriet på nuværende tidspunkt antages at kunne behandle ansøgninger om iværksættelse af positive særforanstaltninger. Nærværende lovforslag foreslår ingen ændringer i disse bestemmelser udover tilføjelsen af handicap og alder i listen af beskyttede grunde i § 5.

For at opnå en medarbejdersammensætning, som afspejler samfundets sammensætning, for så vidt angår etnicitet, seksuel orientering, handicap, alder osv, kan det være nødvendigt for den enkelte virksomhed at iværksætte positiv særbehandling af underrepræsenterede grupper.

Instituttet skal derfor anbefale, at der i lov om forbud mod forskelsbehandling indføres en særbestemmelse om positive særforanstaltninger, som eksplicit anerkender, at det kan være nødvendigt i en afgrænset periode at foretrække underrepræsenterede grupper, når en arbejdsgiver rekrutterer nye medarbejdere.

Det bør endvidere fremgå eksplicit af lovteksten, at Beskæftigelsesministeriet under visse betingelser giver tilladelse til, at private og offentlige arbejdsgivere i en afgrænset periode træffer foranstaltninger til at fremme lige repræsentation af bestemte grupper i virksomheden. Den nuværende vage lovtekst må antages at medføre, at en stor del af de virksomheder, som i dag praktiserer positive særforanstaltninger, ikke har søgt om forhåndsgodkendelse i ministeriet.



Institut for Menneskerettigheder

3.2. Bemærkninger til konkrete punkter

Til nr. 2 og 4. Handicapkriteriet.

Instituttet anbefaler, at begrebet "funktionsnedsættelse" anvendes fremfor "handicap". I overensstemmelse med FN's Standardregler af 1993 dækker begrebet funktionsnedsættelse over selve den fysiske, sansemæssige, medicinsk betingede tilstand eller sindslidelse. Et handicap er et tab eller begrænsning af muligheder, som opstår i mødet mellem en person med funktionsnedsættelser og dets omgivelser. Ved at bruge betegnelsen funktionsnedsættelse ville man i loven understrege, at tab eller begrænsninger i muligheder ikke behøver at være opstået, før der er krav på beskyttelse imod diskrimination.

Instituttet skal endvidere anbefale, at man i teksten bruger betegnelsen "person med handicap (eller person med funktionsnedsættelser)" fremfor "handicappet person" eller "handicappede", som det f.eks. er tilfældet i forslaget til § 2a. Formålet er at undlade at sætte lighedstegn mellem det, at en person har et handicap og det at personen er handicappet, dvs. er begrænset i sine muligheder.

Instituttet skal endvidere anbefale, at det enten direkte i lovteksten eller i bemærkningerne gøres klart, at der i alle situationer gælder lige beskyttelse af personer, som diskrimineres, enten fordi de har, eller fordi de *ikke* har et bestemt handicap. Når det f.eks. af forslaget til § 1, stk. 3 fremgår, at "eller et bestemt handicap" skal tilføjes, så vil teksten kun kunne forstås således, at personer *uden* et bestemt handicap ikke er beskyttet. For så vidt angår samtlige de andre diskriminationsgrunde, gælder beskyttelsen både minoriteten og majoriteten. Alle har et bestemt køn, en bestemt etnicitet, en bestemt alder osv. Derimod har alle ikke et bestemt handicap.

For så vidt angår definitionen af handicapkriteriet, finder instituttet det positivt, at FN's Standardregler citeres i bemærkningerne. Det gøres således klart, at en funktionsnedsættelse dækker over et stort antal funktionsmæssige begrænsninger, som kan skyldes både fysisk, intellektuel, sansemæssig, en medicinsk betinget tilstand eller en sindslidelse, som kan være af permanent eller forbigående art, jf. FN's Standardregler af 1993, pkt. 17 i indledningen.

Det vil imidlertid efter instituttets opfattelse kunne føre til utilsigtede begrænsninger i handicapkriteriet, at der i bemærkningerne til lovforslaget ligeledes henvises til Det Centrale Handicapråds definition, som kræver et kompensationsbehov. Herudover fremgår det endvidere af bemærkningerne, at "uanset hvilken terminologi, der anvendes er konsekvenserne de samme, nemlig, at den person, der har en *kronisk*, psysisk eller intellektuel funktionsnedsættelse *i et eller andet omfang skal kompenseres* herfor for at kunne udføre det pågældende arbejde...". (instituttets fremhævelser)

Instituttet skal påpege, at der herved kan ske en usaglig begrænsning til *kroniske* tilstande på trods af, at det eksplicit fremgår af FN's Standardregler, at funktionsnedsættelser kan være forbigående. Det vil endvidere medføre en væsentlig og usaglig begrænsning af handicapkriteriet, hvis det kræves, at funktionsnedsættelsen giver anledning til kompensation i forhold til det pågældende arbejde. Således vil der kunne opstå diskrimination på grund af handicap, selvom personen med funktionsnedsættelser ikke har behov for kompensation i forhold til den konkrete stilling. For eksempel vil en person, der stammer, ikke have behov for kompensation i forhold til at arbejde som violinist i et symfoniorkester. Alligevel kan han meget vel blive udsat for diskrimination på grund af sin stamme.



Institut for Menneskerettigheder

Det er på denne baggrund instituttets opfattelse, at det bør præciseres, at handicapbegrebet i lov om forbud mod forskelsbehandling skal fortolkes bredt i overensstemmelse med FN's Standardregler uden, at der opstilles begrænsninger som til eksempel et krav om, at funktionsnedsættelsen skal være kronisk eller at funktionsnedsættelsen skal give anledning til kompensation.

Til nr. 10. Undtagelsen af væbnede styrker fra forbuddet mod diskrimination pga. alder og handicap

Instituttet skal anbefale, at muligheden for at undtage væbnede styrker i aktiv tjeneste fra forbuddet mod diskrimination på grund af alder og handicap ikke medtages i lovforslaget. Således er det instituttets vurdering, at adgangen til at behandle ulige på et sagligt og proportionalt grundlag i forvejen giver væbnede styrker i aktiv tjeneste en vis adgang til bl.a. at undlade at ansætte personer med visse handicap eller af en bestemt høj alder. En generel undtagelse vil medføre, at personer med handicap og af bestemte aldre vil kunne blive diskrimineret.

Til nr. 11. Forpligtelsen til tilpasning i rimeligt omfang

I nærværende lovforslag foreslås en ny § 2a indsat, hvorefter det pålægges arbejdsgivere at foretage tilpasning i rimeligt omfang. Arbejdsgiveren skal i henhold til bestemmelsens ordlyd træffe "de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, for at give en handicappet person adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke at være uforholdsmæssig stor."

Instituttet finder det positivt, at det fremgår eksplicit af den nye § 2a, at der skal ske tilpasning i rimeligt omfang med henblik på at sikre overholdelse af princippet om ligebehandling og, at det af bemærkningerne fremgår, at manglende opfyldelse heraf vil skulle indgå i vurderingen af, hvorvidt en person med funktionsnedsættelser udsættes for indirekte forskelsbehandling.

4. Sammenfatning

Instituttet finder det positivt, at der stilles forslag om gennemførelse af et lovbaseret forbud imod diskrimination på grund af handicap og alder.

Det er instituttets opfattelse, at det er nødvendigt at give personer, som mener sig udsat for diskrimination på grund af alder og handicap, adgang til at få behandlet klager herom ved et administrativt klageorgan. Instituttet anbefaler, at der gives klageadgang til et samlet klageorgan for samtlige diskriminationsgrunde, herunder etnicitet, alder, handicap, religion, tro og seksuel orientering.



Institut for Menneskerettigheder

Instituttet anbefaler, at der i lov om forbud mod forskelsbehandling indføres en særbestemmelse om positive særforanstaltninger, som eksplicit anerkender, at det kan være nødvendigt i en afgrænset periode at foretrække underrepræsenterede grupper, når en arbejdsgiver rekrutterer nye medarbejdere.

Instituttet anbefaler, at begrebet "funktionsnedsættelse" anvendes fremfor handicap. Instituttet vurderer, at det vil være usagligt at opstille krav om, at krav om kronicitet og kompensationsbehov i definitionen af begrebet af handicap.

Instituttet anbefaler, at muligheden for at undtage de væbnede styrker fra forbuddet mod diskrimination på grund af alder og handicap ikke medtages i lovforslaget.

Instituttet finder det positivt, at det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at arbejdsgiveres manglende opfyldelse af forpligtelsen til at yde tilpasning i rimeligt omfang vil skulle indgå i vurderingen af, hvorvidt en person med handicap udsættes for indirekte forskelsbehandling.

Maria Ventegodt Liisberg, 12. oktober 2004

